علم الاجتماع الصناعي

تعريفه - نشأته - ومجالات البحث فيه

دكتور
علي عبد الرازق جلبي
أستاذ ورئيس قسم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
السيد عبد العاطي
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
سعد عيد مرسي
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية



دار المعرفة الجامعية

علم الاجتماع الصناعي

علم الاجتماع الصناعي

تعريفه - نشأته - ومجالات البحث فيه

دكتور
علي عبد الرازق جلبي
أستاذ ورئيس قسم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
السيد عبد العاطي
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

دكتور
سعد عيد مرسي
كلية الآداب - جامعة الإسكندرية

١٩٩٠

دار المعرفة الجامعية
٤٠ ش سوتير - إسكندرية
٤٨٣٠١٦٣

بسم الله الرحمن الرحيم

الفصل الأول

ميدان علم اجتماع الصناعة

أولا : تسمية العلم

ثانياً : تعريف موضوع العلم ـ

ثالثاً : مجالات اهتمام علم اجتماع الصناعة

رابعاً : علاقة علم الاجتماع الصناعى بالعلوم الاجتماعية الأخرى ـ

خامساً : علم الاجتماع الصناعى والتطبيق

أولا : تسمية العلم

لم يكن مصطلح علم الاجتماع الصناعي Industrial sociology هو المصطلح الوحيد الذي أطلقه العلماء على ذلك الميدان للدراسة في علم الاجتماع الذي يهتم بتحليل العوامل الاجتماعية في موقف العمل بالصناعة . وإنما يصادف كل من يتابع تاريخ البحث في هذا الميدان مجموعة متباينة من التسميات التي أطلقها البعض على جهودهم في هذا الصدد ، فإذا كان علماء الاجتماع الانجلو أمريكان هم الذين يفضلون إستخدام مصطلح علم الاجتماع الصناعي ، للدلالة على جهودهم في دراسة ظواهر العمل وعملية التصنيع والمجتمع الصناعي من مختلف جوانبه ، فإن علماء الاجتماع الفرنسيين قد فضلوا إستخدام مصطلح علم إجتماع العمل Sociology of work للاشارة إلى الجهود المماثلة ، (١) . بل إننا قد نجد بعض علماء الإجتماع الأمريكان الآخرين وبخاصة (ديلبرت ميلر) D, Miller و (وليام فورم) W, Form في كتابهما عن علم الإجتماع الصناعي يعتقد أنه إذا كنا نتوخى الدقه فيجب أن نطلق على هذا الميدان اسم علم إجتماع تنظيم العمل Sociology of Work Organization او علم الاجتماع الاقتصادي(٢) Sociology of Economy .

---

(1) Odile B. Guilbot, Sociology of work, International Encyclopedia of the Social Sciences; D. Sills, ets; The Macmillan Company & the Free Press, Vol : 7, 1968, p. 230.

(2) D. Miller & W. Form, Industrial Sociology, 2ed, Harper & Rowpubs, New York 1964, p. 11.

وأخيراً يقدم لنا (ارنسبرج) Arnesberg و (توتل) Tootell مصطلح علم إجتماع المصنع أو سيولوجيا المصنع Plant Socio'ogy ، ليدللا به على أحدث ما إنتهى إليه البحث في علم الإجتماع الصناعى ذلك الذى يهتم بدراسة النسق الإجتماعى لجماعات العمل أى العلاقات الشخصية المتبادلة كما يتناول العلاقات بين العمال والادارة والتنظيم النقابى ويحلل كذلك العلاقة بين مجموعة متغيرات إجتماعية نفسية مثل المشاركة والروح المعنوية ويحاول أن يربطها بإنتاجية العمال، وأخيراً يدرس القيم الطبقية والدوافع للعمل وإتجاهات العمال وسلوكهم داخل المصنع (١).

ولكن لما كان العمل باعتباره نشاطاً إنسانياً لا يتوقف عند حدود المجال الصناعى ، وإنما يتجاوزه إلى مجالات أخرى تجارية وزراعية وحكومية وعسكرية وتربوية وغيرها . فإن إستخدام مصطلح علم إجتماع العمل أو علم إجتماع تنظيم العمل يوسع من مجال علم الإجتماع الصناعى باعتباره يهتم بالعوامل الاجتماعية فى موقف العمل بالصناعة الأمر الذى يجعله يقترب من علم إجتماع التنظيم Organization Sociology ذلك الفرع الجديد لعلم الاجتماع الذى بدأ يصل فى السنوات الأخيرة إلى درجة عالية من التطور والازدهار باعتباره من علوم الإجتماع الخاصة أو واحد من فروع علم الإجتماع الحديثة ،والذى حدد موضوعه وأهدافه فى دراسة التنظيمات باعتبارها وحدات إجتماعية أو انساق أو تجمعات

---

(1) Arensberg & G. Tootell, plant Sociology, Real Discoveries & New Problems, in : M. Komarovsky, eds, Common Frontiers of the Social Sciences, Glence, Free Press, 1957, p. 281.

تمهيـــد :

ويجمع اختيارنا لميدان علم الاجتماع الصناعى لنبدأ به الحديث هذا العام ، أولا وقبل كل شىء إلى أعتقادنا بأن العلم عباره عن مجموعة من المعارف المنظمة ، وأن لكل علم موضوعه ومجالات اهتمامه ونظرياته ومنهجه وهو لا يستطيع أن يدعى لنفسه النضج إلا إذا حدد هذا الموضوع وبين مجالات اهتمامه وبلور نظرياته وصقل منهجه . ولذلك فإن اختيارنا لهذا الموضوع يكون منطقياً لاننا نبدأ من خلاله الدخول إلى هذا العلم من مبادئه ومقوماته حتى يتسنى لنا التدرج بعد ذلك إلى دعائمه وأسسه الاكثر عمقاً وهى النظرية والمنهج ، وجدير بالذكر هنا ونحن فى بداية معالجة ميدان علم الاجتماع الصناعى أن نشير إلى الطريقة أو الاسلوب أو المنهج الذى سنلتزم به فى معالجة هذا . ولا شك أنه لن يكون غير الطريق أو الاسلوب أو المنهج العلمى خاصة ونحن فى نطاق العلم . ذلك أن المنهج الذى يفرض على الباحث إذا بدأ باختيار موضوع للمعالجة أو البحث ، أن يجتهد فى بلورة أو توضيح هذا الموضوع حتى يسهل عليه بعد ذلك معالجته إستناداً إلى الإجراءات والقواعد المنهجيه التى يتسلح بها أو تعتبر عملية صياغة الموضوع فى صورة تساؤلات يجتهد الباحث بعد ذلك فى البحث عن إجابة عنها، من بين الطرق المعروفة فى بلورة الموضوع الذى يحتاج إلى معالجة أو بحث .

ومن التساؤلات التى تثار فى ذهننا ونحن بصدد معالجة موضوع ميدان علم الاجتماع الصناعى ما يلى :

١ ــ هل ظهرت لعلم الاجتماع الصناعى تسميات أخرى ؟

٢ ــ هل هناك تعريف واحد متفق عليه لعلم الاجتماع الصناعى يحدد موضوعه ؟

٣ – هل يمكن تحديد مجالات اهتمام واضحة لعلم الاجتماع الصناعى؟

٤ – ما هى طبيعة العلاقة بين علم الاجتماع الصناعى والعلوم الاجتماعية الأخرى التى تهتم بالصناعة ومشكلاتها؟

٥ – هل علم الاجتماع الصناعى علم نظرى أم علم تطبيقى؟

ونحاول فى الفصل الحالى البحث عن الاجابات المناسبة على هذه التساؤلات فى ضوء ما توفر من حقائق عليه فى تراث علم الاجتماع الصناعى على المستوى العالمى.

وحاول (وراى) Wray فى مقاله الذى يستعرض فيه علم الإجتماع الصناعى، أن يوسع من مجال هذا الميدان إلى الحد الذى ادخل ضمنه أعمال كل أولئك الذين درسوا التنظيم الاقتصادى باعتباره ظاهرة إجتماعية، بما فى ذلك كارل ماركس وتاونى Tawney وماكس فيبر ودور كايم (١).

أما شنايدر Schneider فقد ذهب إلى أن هذا العلم يعالج فقط النظم الصناعية فى الولايات المتحدة (٢).

واستطاع سميث Smith بعد أن اجرى مناقشة لعدد من التعريفات التى ظهرت فى تراث هذا الميدان، أن يستنتج تعريفاً يحدد موضوع الدراسة فى هذا العلم بأنه يتمثل فى الاهتمام بالصناعة أو بأى صورة من صور تنظيم العمل كنسق إجتماعى مع الاهتمام بالعوامل الفنية والاقتصادية والسياسية التى تؤثر فى بناء ووظائف وتغيرات هذا النسق (٣).

وجاء فى قاموس علم الإجتماع الذى أعده ميتشل Mitchell أن ميدان الدراسة فى علم الإجتماع الصناعى قد نمى وتطور إلى الحد الذى يمكن وصفه بأنه تحليل النظم الصناعية والتنظيمات، والعلاقات فيما بينها وكذلك العلاقات بين الظواهر

---

(1) J. Gold & W. Kolb, Adictonary of the Social Sciences, edts, The Free press, New York, 1969, p. 327.

(2) E. V. Schneider, Industrial Sociology, McGraw Hill, New York, 1957, p. 1.

(3) J. H. Smith, Industrial Sociology, Paris, Unesco, 1961 p. 31.

الصناعية والنظم فى المجتمع الأكبر (١).

ويعرف جيلبوت Guilbot هذا الميدان بأنه دراسة للعمل من مختلف جوانبه باعتباره نشاطاً إنسانيا ، ولكل النظم الإجتماعية التى تنشأ لهذا الغرض (٢).

أما التعريف الذى اورده شارلس سبولدينج Spaulding ، فيعتبره دراسة للتنظيم الإجتماعى للصنع ، وللتجر أو لأى مهنة أخرى ، والتفاعلات بين من يشغلون الأدوار داخله ، والعلاقات التى تربط بين أدوارهم فى العمل وبين غيرها من جوانب حياتهم (٣).

وفى تعريف آخر قدمه جيسبرت Gisbert يذهب إلى أن علم الإجتماع الصناعى يعتبر بمثابة تطبيق للإتجاه السسيولوجى على واقع ومشكلات الصناعة، فهو يدرس خاصة العوامل الاجتماعية والتفاعلية ويهتم بالعلاقات الانسانية والصناعية ، وبالتنظيم الرسمى أو غير الرسمى وفريق العمل . والاتصال . . . الخ (٤).

ويرى ميشيل سيرينا M. Cerenia أن علم الاجتماع الصناعى هو ذلك العلم الذى يدرس الجوانب الإجتماعية المشروع الصناعى من حيث أنه جزء فى الاقتصاد القومى له سماته الخاصة التى يجعله نسقا إقتصادياً إجتماعياً متميزاً وله بناءه الداخلى

---

(1) G D. Mitchell, A. Dictionary of Sociology, Routldege & Kegan Paul, London, 1968. p. 97.

(2) Odile B. Guilbot, The Sociology of work, op. cit, p 230.

(3) C. B. Spaulding, An Introduction to Industrial Sociology, D. B. Traperevela Sons & Co., Bombay, 1970, p. 3.

(4) P. Gisbert, Fundamentals of Industrial Sociology, Tata McGraw, Hill, pub Co. Ltd. New Delhi, 1972, p. 3.

انشأت لتحقيق أهداف محددة (١) .

كما أن إستخدام مصطلح علم الإجتماع الإقتصادى أو علم إجتماع المصنع لا يحقق الغرض المطلوب ، ذلك لأن نسق الاقتصاد يتكون من اجزاء متباينة تمثل الصناعة واحداً منها — كما أن المصنع مفهوم أضيق من مفهوم الصناعة ولا يمثل المصنع كمؤسسة صناعية الظاهره الصناعية الوحيده . وحتى إذا كان مفهوم الصناعة نفسه ليس مفهوماً سيولوجيا ، فإن التصور السيولوجى الممكن لها باعتبارها نسقاً، جعل إستخدام مصطلح علم الإجتماع الصناعى يحقق من الزيوع والانتشار — مالم تحققه التسميات الأخرى .

ويستطيع المتخصص فى علم إجتماع الصناعة أن يفيد من هذه الحقائق التى سقناها فيما يتعلق بمحاولات تسمية هذا العلم . ذلك لأنه بإمكانه استناداً إلى هذه الحقائق أن يعمق بحثه للموضوع الذى يهتم بدراسته وأن لا يقتصر فى إستعراضه للتراث على ما جاء تحت عنوان علم الاجتماع الصناعى ، وإنما يقوم بمسح ما انطوى عليه التراث تحت أسماء علم إجتماع العمل أو المصنع أو غيرها من تسميات عسى أن يجد منها المزيد من الاستبصار والوضوح بالموضوع الذى يتناول بالبحث .

ثانيا : تعريف موضوع العلم

هذا ولم يكن الاختلاف بين العلماء قائماً عند حد تسميه هذا العلم ، وإنما إنطوى تراث العلم على محاولات عديدة ومتباينة لتعريفه. إذ يكشف لنا إستعراض تراث علم الاجتماع الصناعى عن حقيقة هامة مؤداها أن العلماء المتخصصين فى هذا الميدان لم يتوانو عن بذل الجهد فى سبيل الوصول إلى تعريف واحد ومتفق عليه

---

(1) T. Caplow., Principles of Organization, pp. 3 - 7.

لعلم الإجتماع الصناعى يحدد الموضوع الذى يدور حوله . والشاهد على ذلك أن عدد المحاولات التى تقدم بها العلماء لتعريف علم الإجتماع الصناعى تكفى لشغل مجلد باكمله ، ولا بأس فى هذا الصدد أن نشير إلى بعضها فيما يلى :

إذ يذهب ولبرت (مور) Moore إلى أن علم الإجتماع الصناعى يحاول دراسة وتحليل النظام الصناعى باعتباره تنظيماً إجتماعياً وأسلوباً فى الحياة الصناعية. ولقد أهتم (مور) إلى حد بعيد بالمصنع فى ذاته ، بحيث نجده يعادل بين مصطلحى (صناعى) و (نسق المصنع)(١) .

وحدد (ميلر) و (فورم) ميدان هذا العلم فى دراسة علاقات العمل وجماعات العمل والدور الذى يضطلع به العامل فى جماعات العمل والتنظيم الإجتماعى لمجتمع المصنع(٢) .

ولكن يعود (ميلر) و (فورم) فى طبعة حديثه من هذا المؤلف ليقدما تعريفاً أخر لهذا العلم مؤداه : أن علم الإجتماع الصناعى يهتم بدراسة عملية التصنيع وأثرها على القطاعات المتباينه فى المجتمع ، أو يدرس المجتمع الصناعى ويحلل التنظيم الإجتماعى للعمل،ويكون بهذا مجالا اساسياً من مجالات علم الإجتماع العام، يهتم بتطبيق التصورات السسيولوجية العامة على دراسة الابنية الاقتصادية والتغيرات فى هذه الابنية والقيم والايديولوجيات المرتبطة بها(٣) .

---

(1) W. E. Moore; Industrial Relations and the Social Order, The Macmillan Co. W—Y— 1951, p. 3.

(2) W. Form & D. Miller, Industrial Sociology, Harper, New York 1951. p. 16.

(3) D. Miller & W Form, Industrial Sociology, op - cit., pp. 3 - 11.

ويؤدى وظائف إقتصادية واجتماعية ويلعب دوراً فى تغير البناء الإجتماعى الأكبر . . . الخ (١) .

أما كولبنسكا J. Kulpinska وتوبرا P. Topera ، فيريا أن علم الإجتماع الصناعى هو ذلك العلم الذى يهتم اساساً بدراسة الطبقة العاملة فى علاقتها بالتغيرات فى بنائها وبظروف حياتها ، وبدورها فى النسق الإقتصادى والسياسى ، وفى علاقتها بالطبقات والشرائح الإجتماعية الأخرى ، وبنشاطها المهنى والاجتماعى داخل المشروع الصناعى ، وبمشاركتها فى الاداره ، هذا فضلا عن دراسة الآثار الاجتماعية لعملية التصنيع (٢) .

وباستطاعتنا أن نستطرد فى سرد عدداً آخر من تعريفات علم الاجتماع الصناعى تلك التى قد تشغل صفحات مجلد بأكمله ، غير أن هذه العملية تخرج عن نطاق اهتمامنا هنا ونكتفى بالاستعانة ببعض محاولات تعريف العلم على سبيل المثال لا الحصر ، حتى يستطيع القارىء أن يكون لنفسه صورة واضحة لطبيعة هذا العلم — وإذا جاز لنا أن نتدخل للوصول بالقارىء إلى هذه الصورة ، فإن الشىء المؤكد الذى نود أن نوجه نظر القارىء إليه هو أن هذه الأمثلة المشار إليها سلفا على محاولات تعريف علم الاجتماع الصناعى ، قد تندرج تحت فئتين أو مجموعتين من التعريفات :

---

(1) M. Cernia, Sociology in Romania, Traditions & Contemporary preoccupation; Sociological Abstract, Vol : 18 No : 4 ju : 1970. p. Xiiii.

(2) J. Kulpinska & p. Topera; The Practical Application of Industrial Sociology in Paland, Polish Sociological Bulletin, No. : 1 – 2, 1973. p. 77.

" المجموعة الأولى : وتتكون من التعريفات التى قدمها كل من(مور)و(ميلر) و (فورم) و(وراى) و(شنايدر) و(سميث) و(ميتشل) و(سبولدينج) و(جيسبرت) ذلك لأن هذه التعريفات تحصر علم الإجتماع الصناعى فى مجال دراسة العلاقات الاجتماعية والإنسانية والأدوار وجماعات العمل ، والنظام الصناعى أو التنظيم الاجتماعى أو النسق الاجتماعى للمصنع ، والعلاقات المتبادلة بين الصناعة وبقية النظم الأخرى فى المجتمع الأكبر. ولم يكن أصحاب هذه التعريفات مخطئين فى محاولاتهم هذه طالما أن علم الاجتماع الصناعى عبارة عن تطبيق لمجموعة من التصورات والمفاهيم السسيولوجية على الصناعة. ذلك لأن مجموعة المفاهيم والتصورات التى حاولوا الاستعانة بها هى تلك التى استمدوها من توجيه نظرى واحد مشترك بينهم يعرف باسم الإتجاه البنائى الوظيفى فى علم الإجتماع .

أما مجموعه التعريفات الثانية، فتتكون من التعريفات التى قدمها كل من(سيرنيا) و (كولبينسكا) و(توبرا) وهى تحاول من جانبها قصر علم الاجتماع الصناعى على مجال دراسة الطبقة العاملة وصراعها مع الطبقات الاجتماعية الأخرى ، أو العلاقات بينها، وبالتغيرات فى البناء الطبقى، وللمشروع الصناعى كنسق اجتماعى اقتصادى، له بناؤه الداخلى ، ووظائفه الاقتصادية والاجتماعية ، ودورة فى تغير البناء الاجتماعى الأكبر . وهم أيضا محقين فى هذا طالما أنهم يستعينون بمجموعة المفاهيم والتصورات التى استمدوها من توجيه نظرى واحد ومشترك بينهم يعرف باسم الاتجاه المادى التاريخى فى علم الاجتماع وذلك فى دراسة الصناعة ومشكلاتها .

ثالثا : مجالات إهتمام العلم .

وإذا كان الباحثون فى علم الاجتماع الصناعى قد اختلفوا فيما بينهم على تحديد موضوع العلم على النحو السابق، فمن المنطقى أن ينعكس هذا الوضع على محاولات

العلماء تحديد مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعي . و يمدنا تاريخ هذا العلم وتراثه بالامثلة العديدة على محاولات تحديد مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعي . إذ يذهب (ميلر) و (فورم) إلى أن هناك مجموعة من المشاكل السيسيولوجية الكبرى تسود اليوم علم الاجتماع الصناعي وتكون مجال اهتمامه هي :

١ — أثر التصنيع في المجتمع، وخاصة في مكوناته من مجتمعات محلية وتنظيمات عمل أخرى . على أن الاهتمام بهذه المشكلة يؤدى إلى دراسة المراحل المتباينة التي تمر بها عملية التصنيع في المجتمعات ذات النظم وابنيه القيم المختلفة (١)

٢ — عملية التوافق بين التنظيم الرسمي مع تحديده .لرشيد أو المعقول للمسئوليات والأهداف وبين التنظيم غير الرسمي للعاملين وحاجاتهم الفردية والجماعية ويتفرع عن هذه المشكلة عدد آخر من المشاكل التالية : —

أ — عملية ترتيب مراكز القوى والمكانة والجزاءات المادية داخل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية .

ب — عملية المواءمة بين تنظيمات العمل ومطالب البيئة المتعارضة ومع علاقات المساومة الجماعية بين العاملين والتي يمارسون من خلالها الضغط على التنظيم من أجل مراكز القوى والمكانة في الدخل .

٣ — عملية المواءمة بين الحاجات الشخصية للعاملين ومطامحهم وبين متطلبات مواقف العمل الرسمية في التنظيم . ومنها التوافق الذي تتطلبه عملية الحراك المهنى للعاملين بين مستويات المكانة المختلفة في تنظيم العمل .

٤ — العمليات التنظيمية التي تدعم الروح المعنوية والإنتاجية وفكرة فريق

---

(1) D Miller & W. Form, Industrial Sociology, op. cit, p. 26.

العمل ؛ مثل تطبيق فلسفات وأساليب القيادة التي تهدف إلى التنسيق بين أوجه النشاط على نحو رشيد، وتدفع في نفس الوقت العاملين وتلزمهم على المشاركة في أهداف التنظيم (١) .

أما (شارلس سبولدينج) فيحدد مجال اهتمام علم الاجتماع الصناعي في دراسة العلاقات الاجتماعية للصناعة وما يرتبط بها من ظواهر صناعية . مثل الانتاجية والروح المعنوية والسلطة. وهذه العلاقات قد تكون علاقات داخلية أو خارجية ؛ على أن العلاقات الداخلية هي تلك التي توجد داخل الصناعة ذاتها سواء أكانت متعلقة بالإدارة أو بالعمل أو بكلاهما . أما العلاقات الخارجية فهي التي توجد بين الصناعة وبين غيرها من أجهزة أخرى خارجية — مثل الحكومة والمجتمع المحلي والمعاهد التعليمية وماشابهه. وتنقسم العلاقات الداخلية إلى علاقات رسمية وعلاقات غير رسمية وعلاقات مختلطة منها . وتحدد العلاقات الرسمية Formal في تلك العلاقات التي تنشأ مباشرة عن أداء المرء لواجبات عمله المعترف أو المسلم بها . وقد تكون هذه العلاقات إدارية أو مرتبطة بالعمل ،معتمدة في ذلك على ماإذا كانت هذه العلاقات لصيقة بالإدارة أو بالعمال أو بالعمل . وهناك نوع آخر من العلاقات الرسمية يعرف باسم العلاقات المسموح بها قانوناً Satutory أو تلك التي يجازي عليها القانون أو العادات ومثالها العلاقات التي تنطوي عليها عمليات المساومة الجماعية والأحكام القضائية ، وإجراءات تقديم الشكاوي أو التظلام ، وكذلك الاستشارات الصناعية .... وقد يطلق أيضاً على هذا النوع من العلاقات اسم العلاقات الصناعية Industrial relations برغم أن هذا المفهوم له معنى أوسع من ذلك بكثير في الاستخدام الشائع .

---

(1) Ibid, pp 20 – 21.

والعلاقات غير الرسمية informal هي تلك العلاقات التي تنشأ تلقائيا في أي مكان في الصناعة وبرغم أن هذه العلاقات لاتنظم رسميا، إلا أن القواعد العامة والمشتركة والأخلاقيات والعادات تدخل للمحافظة على هذه العلاقات فقد توجد مثل هذه العلاقات بين الافراد، كتلك التي تحدث عندما يقوم شخصان إثنان بالتذمر إلى مشرفهم في العمل،أو عندما يتفقا على الجلوس في مكان ما لتبادل أطراف الحديث والثرثرة، كما توجد هذه العلاقات بين الجماعات أو بين الأفراد والجماعات، مثلما يحدث بين الجماعات النقابية أو نقابات العمال في نفس المدينة، أو بين العمال الذين يوحد بينهم موقف تظلمهم عندما يحاولون توصيل شكواهم إلى نقابه العمال. غير أنه عندما يصعد الموضوع عن طريق مكتب الشكاوي، تتحول العلاقات في هذه الحالة إلى علاقات رسمية. وتعتبر الجماعات الأولية، والشلل، أمثلة على هذا النوع من العلاقات غير الرسمية .ولكن برغم أن هذا النوع من الجماعات يعد غير رسمي في تكوينه، إلا أنه يتميز بالثبات والتحديد لدرجة ما (١) ،وتنشأ على كل مستويات الصناعة والإدارة وبين العمال. وتكون مايطلق عليه اسم التنظيم غير الرسمي في الصناعة. أما العلاقات المختلطة فهي التي يصفها بعض الكتاب باسم العلاقات الفنية الاجتماعية Socio-technical التي تحدث أثناء عملية أداء المرء لواجبات عمله، سواء كانت من طبيعة إدارية أو عملية. وتتمثل العلاقات الخارجية في تلك العلاقات التي توجد بين المشروع الصناعي وبين الاشخاص والخارجية من جمهور ومستهلكين وكذلك بينه وبين غيره من مشروعات ومؤسسات، مثل البنوك والمدارس وغيرها من المؤسسات التي تتعامل مع

---

(1) C. B. Spaulding, An Introduction to Industrial Sociology. op. cit., pp. 6 - 7.

المشروع ، وهى علاقات عديدة ومتباينة ولا يمكن أن توجد الصناعة أو تعمل بدون أن تأخذها فى إعتبارها (١) .

ويحصر (كولتينسكا) و (توبرا) مجالات اهتمام علم الاجتماع الصناعى فيما يلى :

١ — البناء الطبقى للعاملين فى المصنع والصراع بين الطبقات والتغيرات فى هذا البناء .

٢ — الهجرة الجماعية للسكان الريفيين إلى المدن .

٣ — التغير فى الاتجاهات نحو العمل والمشروع الصناعى .

٤ — ظاهرة التفكك الاجتماعى المترتبة على التصنع الصناعى .

٥ — المشاركة فى الحياة الاجتماعية والثقافية داخل .

٦ — خواص النسق الاجتماعى للمشروع الصناعى الذى تملكه الدولة والمشاكل الاجتماعية المترتبة على عمليات التأميم .

٧ — عمليات إتخاذ القرار (٢) .

ولا يفوتنا أيضا ونحن بصدد التعرف على محاولات تحديد مجالات إهتمام علم الاجتماع الصناعى أن نوصل للقارىء صوره واضحة عن المجالات التى يهتم بدراستها هذا العلم ومن هنا نقول لا شك أن المحاولات السابقة فى تحديد مجالات إهتمام علم الاجتماع الصناعى بالرغم من أنها تنطوى على إختلاف ملحوظ فيما بينها إلا أنها فى نفس الوقت تكاد أن تلقى الضوء على حقيقة الاهتمامات التى ينصرف إليها هذا العلم والتى يمكن بلورتها على النحو التالى :

---

(1) Ibid, p. 7.

(2) J. Kulpinska & p. Topera, op. cit. pp. 11 – 98.

١ — دراسة البناء الاجتماعى للمشروع الصناعى (المصنع) ومكوناته التى تشمل العلاقات الاجتماعية رسمية وغير رسمية والجماعات ، والطبقات ، والنظم والتنظيمات . . . الخ .

٢ — دراسة ديناميات البناء الاجتماعى للمشروع الصناعى مثل علاقات التكامل والتوافق والانسجام والتوازن ، وكذلك علاقات الصراع والشد التوتر بين الأفراد والجماعات المكونه له .

٣ — دراسة تغير البناء الاجتماعى للمشروع الصناعى، عوامله ونتائجه وتغير الصناعة من خلال دراسة التاريخ الاجتماعى لها .

٤ — دراسة طبيعة العلاقة بين الصناعة والمجتمع ، أو بين الصناعة وبقية مكونات البناء الاجتماعى الأكبر .

رابعا : علاقة علم الاجتماع الصناعى بالعلوم الاجتماعية الأخرى :

غير أن معظم هذه المجالات التى يهتم علم الإجتماع الصناعى بدراستها تدعى أيضاً علوم أخرى ، مثل إقتصاديات العمل ، وعلم النفس الصناعى والإدارة الصناعية ، أنها تقوم بدراستها ، إذ نلاحظ أن الاقتصاد يهتم بأوجه النشاط المرتبطه بالانتاج والتوزيع . والاستهلاك كما يهتم بمشاكل التمويل والتبادل . وعندما يحاول تطبيق هذه المفهومات على الصناعة فإنه ينصرف نحو معالجة مشكلات معينة ، مثل الارباح والميزانية والاحتكار والضرائب .

وإن كان علم الاقتصاد الكلاسيكى قد إعتاد معالجة مثل هذه المشكلات على نحو مجرد ، فإنه بدأ اليوم يتغير من هذه النظرة (١) .وأخذ يملك موضوعات مثل

(1) P. Gisbert, op. cit, p. 5

للأجور والنفقات والعمالة الكاملة في ضوء الجوانب الاجتماعية والسيكولوجية الأخرى للصناعة (١). أما علم النفس الصناعي فهو يركز تحليله على الفرد وعلى السلوك الشخصي والمشاكل الشخصية، مثل إختيار الأفراد للمهنة، وتحديد العوامل الشخصية الاساسية، الرضا عن العمل، والدافعية للعمل والاستهداف للحوادث accident Proneness وحتى عندما يهتم علم النفس الصناعي بدراسات الجماعات في الصناعة، فإنه يدرسها من وجهة نظر أعضائها كأفراد وأثر الجماعة في سلوكهم وشخصياتهم (٢). أما الإدارة الصناعية أو إدارة المشروعات الخاصة، فإنها أيضاً تحاول تطبيق أفكار وتصورات الإدارة العامة على الصناعة وتهتم بعملية تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق أهداف هذه المشروعات، وكذلك بعملية تنسيق الجهود المشتركة من أجل تحقيق هذه الأهداف (٣). وتحاول تحديد المبادىء العامة التي يستند إليها تنظيم هذه المشروعات وكذلك الوظائف التي التي يجب أن يضطلع بها المديرون في توجيه نشاط المنظمة.

من المؤكد إذن أن لكل علم من العلوم السابقة محور أو محور إهتمامه الخاص به، وله توجيه النظري الذي يمد الباحث بالمعايير المقيقة التي توجهه في أختياره المادة الخام اللازمة للمعالجة والتحليل وذلك التوجيه الذي يجري تحليل هذه المحاور في ضوئه مما يسهم في إرساء دعائم إستقلال كل علم. ومع ذلك فإن هذا الاستقلال لا يصل بأي حال من الأحوال إلى حد الاستقلال المطلق، وإنما يظل في حالة نسبية طالما أن هذه العلوم تشترك فيما بينها في دراسة مجال واحد هو الصناعة وأن

(1) C. B. Spaulding, op. cit, p. 13

(2) P. Gisbert, op. cit, p. 5

(٣) دكتور سليمان محمد الطماوي، مبادىء علم الإدارة العامة، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٦٣، ص ١٦٧.

هذا التداخل فى مجال الاهتمام يسهم بدوره فى إثراء المعرفة وصقل النظرية وبلورة المناهج والوصول فى النهاية إلى نتائج دقيقة تفيد فى التطبيق . ففى الوقت الذى أصبحت فيه هذه العلوم أكثر تخصصا وموضوعية ، بدأت تظهر الحاجة إلى المشاركة والعون المتبادل بينها فى دراسة مشكلة بعينها لما لوحظ من أهمية المشاركة والتعاون فى إثراء النظرية والبحث . وكان من نتيجة ذلك أن ظهر إتجاه جديد يعرف باسم الاتجاه الذى يجمع بين عدد من العلوم المتداخلة Interdisciplinary approach فى تناول المشكلات العلمية والتطبيقية كأن نجد فريق من الباحثين الذين ينتمون إلى علم النفس والسياسة والاجتماع والانثروبولوجيا ، والإدارة والاقتصاد والتربية وغيرهم يتناولون مشكلة مثل الروح المعنوية أو كفاية العمل أو غيرها(١) . وليس أدل على أثر هذا التعاون فى إثراء النظرية والبحث من أن علم الاجتماع الصناعى نفسه قد بعث من داخل علم الاجتماع العام بفضل الاسهامات المنهجية والجوهرية فى الميادين ذات الصلة . إذ ترتب على الدراسات التى اجريت على التدرج الاجتماعى والحراك المهنى الاجتماعى مزيد من الاستبصارات بالنتائج الاجتماعية للاقتصاد ووظائفه التوزيعية . وأمدت اهتمامات علم الاجتماع الحضرى إلى فهم الكيفية التى تحدث بها التغيرات الاقتصادية تغيراً فى نمط المدنية ونظمها المتباينة وأمد علم إجتماع المهن ، علم الاجتماع الصناعى بالصورة الجانبية للمهن الهامة فى الصناعة مثل مهن المدير وملاحظ العمال ، وممثل النقابة ، والموظف والعامل . ووجد علم الاجتماع الصناعى فى الدراسات التى أجريت على الحركات الاجتماعية والسلوك الجمعى مادة تعالج تطور وانتشار حركة نقابات العمال ، والعملية الاجتماعية للصراع كما تظهر فى حالات الاضراب ومحاولات تسوية هذا الصراع . ومن ناحية أخرى نمى علم

(1) D. Miller, & W. Form, Industrial Sociology. op. cit. p. 6

اجتماع التنظيم على أساس ما أثاره علم الاجتماع الصناعى (١) .

وتدعونا كل هذه الحقائق إلى القول مع متيشل أن علم الاجتماع الصناعى كفرع متخصص من فروع علم الاجتماع أفاده من كل المفاهيم النظرية للعلم ومن أساليبه المتطورة فى البحث ، يكاد يصل اليوم إلى مستوى البلوغ ، بعد أن حدد لنفسه مجاله واخذ يتبادل العون مع غيره من علوم فى سبيل توسيع آفاقه النظرية وتنسيق نتائج بحوثه وتمهيد الطريق أمام الأعمال الأصيلة فى المستقبل .

خامسا : علم الاجتماع الصناعى والتطبيق :

ويتبقى أمامنا بعد ذلك أن نفصل فى قضية العلاقة بين علم الاجتماع الصناعى والتطبيق . وبرغم أن البعض يرى أن علم الاجتماع الصناعى يعتبر علماً تطبيقياً (٢) ، استناداً إلى أن هذا العلم قد اشتهر تاريخياً باهتمامه بمشاكل الروح المعنوية والانتاجية والتغيب وتغيير العمل وغيرها من مشاكل الإدارة الأمر الذى جعل أصحاب هذا الرأى يسلمون بأن هذا العلم خصص فى الحقيقة لمساعدة الإدارة على حلها مشاكلها . غير أن البعض الآخر يرون أن علم الاجتماع الصناعى ليس علماً تطبيقياً وذلك إستناداً إلى أعتقادهم بأن هذا العلم كنظام فكرى يجب إلا يكون متحيزاً إلى جانب الادارة أو ضدها وإنما عليه أن يجرى دراساته على مشاكل العمل المنظم ، فهو ليس فى حاجة إلى العناية بتطبيق النتائج التى يصل إليها من هذه الدراسة ، ولا باهتمام بمن الذى سيطبق هذه النتائج وإذا كانت لنتائجه أية قيمة علمية ، فإنها ستجد من يحاول تطبيقها سواء أكان منتمياً إلى جماعة العمال أو إلى الإداره (٣) . ولا شك أن كفة الرأى الأخير ترجح عن

---

(1) Ibid. pp. 5 — 14

(2) D. Mitchell, op. cit. p. 96

(3) P. Gispert, op. cit p. 5

سابقتها طالما أننا فى نطاق العلم الذى يستهدف ترشيد عالم التجربة والتطبيق فى ميدان معين من ميادين الحياة الذى لا يحدد ما ينبغى أن يكون عليه تنظيم العمل أو الأداء الأمثل ولا يهتم بتحديد الوسائل والسبل التى تؤدى إلى تحقيق أهداف التنظيم مثلا وإنما يقدم المعطيات الموضوعية التى إذا أخذت فى الاعتبار تصدر القرارات على مختلف مستويات المشروع الصناعى بكفاءة عالية .

الفصل الثاني

جماعة هارفارد وإرساء دعائم علم اجتماع الصناعة

أولا : إلتون مايو وزملاؤه فى هارفارد .

ثانيا : عوامل تكوين جماعة هارفارد .

ثالثا : جهود التون مايو وزملاؤه فى هارفارد .

رابعا : نتائج جهود جماعه هارفارد .

خامسا : اسهام جماعة هارفارد فى حل مشكلات الصناعة .

سادسا : اسهام جماعة هارفارد فى إرساء دعائم علم اجتماع الصناعة .

تمهيد

لذ ما يشغل إهتمامنا ونحن نحاول الوقوف على الإعتبارات التي يستند إليها الرأى الثانى الذى كان يعتقد أن التون مايو هو الذى وضع دعائم علم اجتماع الصناعة ، هو توفر الإجابات المناسبة فى تراث علم اجتماع الصناعة حول كل ما يثار فى ذهننا من تساؤلات فى هذا الصدد ، مثل من هو مايو وماهي الأسباب أو الظروف أو العوامل التى أدت به إلى الإهتمام بالعنصر البشرى فى الصناعة أو بالصناعة عموماً ومشكلاتها ؟ وما هى الجهود التى قام بها وما هى النتائج المترتبة عليها ، وإلى أى حد أسهمت هذه الجهود والنتائج فى حل مشاكل الصناعة؟ وما هى علاقة هذه الجهود والنتائج بموضوع اجتماع الصناعة ومجالات إهتمامه أو إلى أى حد أسهمت هذه الجهود فى وضع دعائم هذا العلم .

أولا : التون مايو وزملاؤه فى هارفارد :

وأول ما يصادفنا من ملاحظات فى تراث اجتماع الصناعة ونحن نبحث عن حقيقة التون مايو وزملاؤه فى هارفرد أن بعض الكتابات فى هذا التراث تذكر التون مايو وهو يعالج ما يعرف باسم جماعة هارفارد فى اجتماع الصناعة والبعض الآخر يتناول مايو ويبين حقيقته من خلال تحليله لإسهامات مدرسة أو جماعة مايو فى هذا العلم ، كأن الكتابات التى ظهرت فى التراث تحت اسم دراسة العلاقات الانسانية ، وجماعة هارفارد ومدرسة التون مايو تعتبر كتابات واحدة وأن أختلفت فى التسميات وكلها تتعلق بما أسهم به التون مايو من جهود ونتائج فى هذا العلم . ويمثل إتجاه العلاقات الإنسانية (*) تحولا من الاهتمام بالفرد كما

(*) كان اتباع هذا الاتجاه فى الولايات المتحدة الأمريكية يفضلون مصطلح =

تميزت به الحركة التايلورية إلى الإهتمام بالعوامل الاجتماعية والسيكولوجيه فى موقف العمل . فإذا كان تايلو وزملاؤه قد حاولوا تشريح واجبات العمل اليدوية بأمل تحسين الأنتاج عن طريق تدريب العمال على التخلص من الحركات الجسيمة غير الجوهرية ، كما أوضحنا فى الفصل السابق ، وبحثوا عن مجموعة من أوجه النشاط الأساسية التى يمكن رد كل سلوك العامل إليها ، فإن تصور هذه الحركة للعمال على أنهم آلات عقلية لا يمكن أن يفسر لنا سلوكهم بصورة كافية ، لأنها حركة تغفل أثر العواطف والقيم على السلوك ، ولكن النظرة الثاقبة الواعية لا تقنع بهذا التغير فقط سبباً لفشل حركة الادارة العلمية ، فلقد رأينا مظاهر عدم رضا العمال عما يقوم به أعوان تايلور من دراسات للحركة والزمن ، باعتبارها جهوداً تحاول

= العلاقات الإنسانية Human or personal Relations بينما شاع فى أوربا على خلاف من ذلك : أستخدام مفهوم العلاقات الصناعية Industrial Relations ليشير إلى الإهتمامات نفسها . ويلاحظ أنه على الرغم من أنه قد بدأت فعلا جهود حركة العلاقات الانسانية فى عام ١٩٣٠ بالذات على أيدى الرواد الاوائل لها وبخاصة مايو Meyo ، إلا أن فريدمان يشير إلى جهود باحثين آخرين سبقوا بها جهود إتجاه العلاقات الانسانية ، حيث يقرر أنه يمكن للمرء أن يلاحظ منذ حوالى عام ١٩٢٠ ظهور دراسات تحاول التعرف على الحالةالعقلية للعمال والمشرفين والاداريين والقادة وسلمت بأهمية دور المنفذين Executives وإتجاهاتهم نحو من يعملون معهم وأنشأت عام ١٩٢٣ جمعية الادارة الأمريكية . ولكنها على الرغم من أنها قد عملت على توسيع أفق مهندسى الكفاية وتأكيدها لاهمية العنصر الانسانى فى العمل ، وقبول الادارة لافكارها . إلاأنه لم يطرأ أى تغير على سلوك الإدارة فى هذا الصدد . ومع الكساد فى أعوام ١٩٣٠ وما بعدها أنتشرت حركة العلاقات الانسانية على نطاق واسع فى أوربا وأمريكا .

Friedman, G., Op. Cit., pp. 293 - 294, 424.

أن تحقق أهداف الادارة فقط وتحط من قدر العامل وتقضي على كل بادرة للمبادأة عنده . وما أن أنكشفت هذه الأهداف الخادعة حتى أندفع العلماء تعاونهم إدارات المؤسسات في أمريكا يبحثون عن طريق آخر يسيرون فيه صوب الأهداف المنية فظهرت حركة جديدة ترتدي رداء العلاقات الانسانية . ويكاد يجمع كل من أسهم بالبحث في هذا المجال على أن جماعة هارفارد(*) يمثلون الرواد الأوائل في اتجاه العلاقات الانسانية فيذهب ماسون هير M.,Haire إلى أن جماعة هارفارد كانت من بين الرعيل الأول الذي ابتدع فكرة المسائل الانسانية في الادارة . ولقد أثارت دراساتهم ووجهة إهتمامات البحوث التالية في هذا الميدان لعدة سنوات (١) .

ويؤكد شيرمان كروب Krupp أن دراسات هاوثورن التي أشرفت على إجرائها جماعة هارفارد — هي التي وضعت أساس القضايا الجوهريه في إتجاه العلاقات الانسانية (٢) ، كما أشار تيودور كابلاو Th. Caplow إلى ما مؤداه أن « مدرسة مايو بهارفرد وضعت عدداً من القضايا التي تعد جوهر إتجاه العلاقات

(*) آثرنا إستخدام مصطلح «جماعة هارفارد» ليشير إلى الرعيل الأول الذي وجه حركة العلاقات الإنسانية ، ولقد أشترك عدد من الباحثين في تفضيل هذا التعبير ، وبخاصة ماسون هير وكورتراد ارنسبرج . واتفقوا على أن أعضاء هذه الجماعة كانوا ينحصرون في مايو Mayo وروثلسبرجر Roethlisberger وديكسون Dikson ووارنر Warner وهوايتهد Whitehead وتيرنر C. E. Turner .

(1) Haire, M., Industrial Social Psychology : In Handbook of Social Psyhology Vol. II, ed. by Lindzey, G. Addison, Wiley Publishing Company, Inc., New York, 1954. p. 104.

(2) Krupd, Sh., Op. Cit., p. 20.

الانسانية(١). وأعتقد جيلرمان Gellerman أن التون مايو وزملاءه فى هارفارد يمثون أول الجماعات التى درست العلاقات الانسانية فى الصناعة وتعتبر أفكارهم نقطة أنطلاق ومصدراً أساسياً لأفكار وتفسيرات الدراسات اللاحقة (٢) .

ولم يخل التراث السيسيولوجى من الاشارة إلى التيارات الفكرية التى ظهرت فى هذه الفترة وصبغت إتجاه العلاقات الانسانية بصبغتها ، وعلى الأخص ما أثر منها فى أفكار التون مايو باعتباره الرئيس الموجه لجماعة هارفارد . ويتفق بنيس W Bennis مع ماسون هير فى الاشارة إلى بعض هذه التيارات ، فيذهب هير إلى أن هناك عددا من القوى الفكرية التى يمكن أن تفسر الاتجاه الذى سارت فيه بحوث جماعة هارفارد ، تتمثل فى اسهامات كيرت ليفن K. Lewin (١٩٣٠) واتباعه ، وإضافات مورينو Moreno . وظهرت حاجة المؤسسات الصناعية إلى مساعدة علماء الانثروبولوجيا والنفس والاجتماع فى حل المشاكل الانسانية للعمل(٣) . ويضيف بنيس Bennis إلى القوى الفكرية السابقة أعمال فرويد S Freud وروجرز C. Rogers(٤) بينما يقرر وليم فوت هوايت W, F. Whyte أن مايو قد تأثر بكتابات عالم النفس جانيه Pierre Janet وجمع بين ما أفاده من دراسته فى مجال العصاب النفسى ، وبخاصة أساليب الاستبار لدى علماء النفس

---

(1) Caplow, T., Principles of Oraginzation Harcourt, Brace & World Inc., New York, 1964, p. 235.

(2) Gellerman, S., W., The Management of Human Relations, Holt, Rinhart & Winston, New York, 1966, p. 27.

(3) Haire, M., Op. Cit., pp. 104 - 105.

(4) Bennis, W., Op, Cit, p. 218.

الإكلينيكي وبين اتجاه الثقافة والبناء الاجتماعي في علم الانثروبولوجيا. وما اضافه مالينوفسكي ورادكليف براون R. Brown من مناهج للدراسة الميدانية الانثروبولوجية (١) . ولكن روبرت ستون R. Stone يعتقد أن إتجاه العلاقات الانسانية قد تأثر بنظرية دوركايم في علم الاجتماع (*) .

وكان التون مايو واحد من الاساتذه (الأكاديميين) المهتمين بالمشكلات الاجتماعية للحضارة الصناعية ، هاجر من بلده الأصلية استراليا إلى الولايات المتحدة الأمريكية ليلتحق بالعمل في جامعة بنسلفانيا وهارفارد وغيرها ويشترك في نشاط قسم البحوث الصناعية بجامعة هارفارد . بعد أن لفتت مشاكل الصناعة

---

(1) Whyte, W., E., Elton Mayo, In Encyclopedia of the Social Sciences, Vol. 10, The Macmillan Company, The Free Press pp. 81-83.

* يذهب ستون في هذا المقال إلى أن دوركايم قد أهتم أساسا بطبيعة التضامن والتنظيم الاجتماعي، وحاول ان يجيب على السؤال: ما الذي جعل الأفراد يتماسكون معا وينشأ التعاون بينهم؟ عن طريق اجابته على سؤال آخر مؤداه ما الذي يتسبب في الصراع الاجتماعي أو الاضطراب ،وأن مفهوم دوركايم عن التصورات الجمعية وأنهيار المعايير anomie يدورا حول موضوع التضامن الذي استخدمه في تفسير أمراض الحياة الصناعية الحديثة .. وكانت أكثر النتائج أهمية إتجاه العلاقات الانسانية تتمثل فيما انتهت إليه من أن الحياة الاقتصادية تعتبر صورة للحياة الجمعية ، وتتحكم العواطف والمعايير والقيم في سلوك الأفراد داخل المصنع بمثل ما تؤثر فيه الاعتبارات الماليه .

Stone, R., Conflicting Approaches to the Study of Workormanager Relations, Soc. For., Vol 31 No. 2.Dec. 1152, pp. 117 -124.

نظره (١) وعلى الأخص مشاكل صناعة الغزل فى بنسلفانيا والتى تمثلت فى انخفاض معدل الانتاج وزيادة نسب تغيير سهم بين العمال Turnover والشكوى من التعب والهواجس القلقة وغيرها من السمات التى ميزت العمال، وسادت بينهم روحا معنوية منخفضة (٢) فأجرى مايو عام ١٩٢٣ بحثا عن أسباب تغيير العمل بين عمال الغزل بمصنع فيلادلفيا دعى إليه وصول نسبة تغيير العمل فى قسم الغزالين إلى ٢٥٠٪ . بينما كانت هذه النسبة فى معظم الاقسام الأخرى تتراوح ما بين ٥ ، ٦٠٪ . وكان المفروض فى هذا القسم أن يتسلم العامل مكافأه تشجيعية فى كل شهر يزيد فيه الانتاج عن ٧٥٪ من مقدار معين يحسب بدقه . وظلت هذه المكافآت على المستوى النظرى ، لأن الانتاج لم يزد مطلقا عن ذلك الحد المقرر . وكان العمل فى قسم الغزالين عملا روتينيا انعزاليا ، حالت فيه الضوضاء والمسافات البعيده بين العمال دون الاتصال فيما بينهم . ولما كان مايو يهتم بالنزعة الميكانيكية فى دراسة سيكولوجية الفرد وظروف العمل المادية — على الأقل فى هذه المرحلة المبكرة من حياته — بدأ بادخال نظام فترات الراحة فى الصباح وبعد الظهر . وعلى الرغم من أن هذا النظام قد أفاد تلك العمال فى هذا القسم دون غيرهم ، وظهرت نتائج طيبة حيث انخفض معدل تغيير العمل وتحسنت الروح المعنوية والانتاجية . . . إلا أن مايو عجز عن تفسير حدوث النتائج السابقة نفسها لبقية العمال المستبعدين من التجربة . وبدأت تظهر بعد ذلك صعوبات

---

(1) Whyte, W., F., Ilton Mayo, Op. cit. pp. 82-83.

(2) Arnesbierger, C., M., Behavior aod Organization Industrial Studies; In Social Psychology in Cross-Roodsed. by Rohrer J. H., & Sherif, M., Harper & Brothers, Pub. New York, 1951. p. 337.

أخرى . حيث نظر ملاحظو القسم إلى هذا النظام بأعتباره تدليلا للعمال بأسم العلم . . فتدخل رئيس الشركة وأخذ بنصائح مايو وأمر بتوقف الماكينات أثناء فترات الراحة . . وتبع ذلك أن سمح العمال بأن يختاروا فترات راحتهم فى الوقت الذى يريدونه بحيث يمكن الماكينات تعمل دون توقف . فوصل الانتاج إلى ٨٦٪ ولم تزد نسبة تغيير العمل عن ٥ أو ٦٪ : ووضع مايو تفسيراً لهذه النتائج مؤداه أن التكرار الروتينى للعمل أدى إلى ردود فعل تشاؤميه ، حيث يحتمل أن يحمل كل شخص عاملا كان أو إداريا — فى نفسه حزنا عاما أو شعوراً بعدم الراحة ، وكلما كانت ظروف العمل غير مواءمه فيزيقياً وعقليا ، يترتب عليها إزدياد ردود الفعل هذه ، كما افترض زيادة على ذلك ، أنه عند تكرار إداء حركات بعينها لمده طويلة تنشأ حالات من التعب العضوى تعطل الدوره الدموية مما يؤثر على الكفاية . وأعتقد أن فترات الراحة يمكن أن تزيل أثر هذه الحالات (١) ، بأعتبارها علاجا اسعافيا يمكن أن يصب فيه العمال هواجسهم وينفسوا عن متاعبهم (٢) .

ويمكن أن ترجع هذه النزعة الميكانيكية والكيماحيوية فى تفسير سلوك العمال لدى مايو إلى أثر أفكار هندرسون Lawrence, J. Henderson عالم الكيمياء الحيوية الذى اشترك معه فى تنظيم فريق بحث لدراسة المشاكل السيوسيكولوجية للعمال الصناعيين فى هذه الفترة . وكان هدف هذه البداية محاولة تتبع تلك المشاكل أينما وجدت بدون الأخذ فى الاعتبار تلك الحدود المعتادة التى تفصل بين العلوم (٣) .

---

(١) براون ، أ ، مرجع سابق ، من ص ٧٩ إلى ص ٨١ .

(2) Arnesberg, C., Op. cit., p. 337.

(3) Whyte, W., F., op cit., pp. 82-83.

على أنه لوحظ أن مايو قد إتخذ موقفا مغايرا تماما للموقف السابق فى خطوة تاليه ، وعلى الأخص فى مؤلفه عن « المشكلات الاجتماعية للحضارة الصناعية » ، حيث أشار إلى أن مجرد حقيقة إجراء البحث قد بين للعمال أن مشكلاتهم لم تكن مهملة ، وأن رئيس الشركة كان محبوبا من العمال وإزداد حبهم له حينما وقف فى جانبهم ضد الملاحظين . وأخيراً تحول هذا الحشد الهائل من العمال المنعزلين إلى جماعة ذات احساس بالمسئولية الاجتماعية عندما منحهم حق أختيار أوقات راحتهم بنفسهم . وهكذا انتهى مايو إلى بيان دور جماعات العمال وما تكونه من عادات جمعية ونظم وطقوس وقدرتها على ممارسة نفوذ كبير على سلوك أفرادها (١) .

ثانيا عوامل تكوين جماعة هارفارد :

على أن الشيء الجدير بالاشارة هنا أنه إذا كانت هناك جماعة تكونت تحت اشراف التون مايو تقابل جماعة فريدريك تايلور فى تراث علم اجتماع الصناعه ، لتفكر فى البحث عن حل أو مخرج أو إلى طريقة معقولة للتغلب على المشكلات التى تواجه الصناعة فى هذه الأثناء ، فإن تكوين هذه الجماعة كان مختلفا عن تكوين جماعة تايلور التى كان أعضاؤها من بين المهندسين ذوى الخبرة الفنية فقط فى العمل الصناعى . أما جماعة مايو والتى انحصرت عضويتها فى التون مايو وروثليسبرجر ولويد وارنر ، وبينوك ورايت وديكسون فإنها تمتاز عن الجماعة الأخرى ، من حيث أن أعضاءها يجمعون بين الخبرة الفنية فى العمل الصناعى وبين الخبره الاكاديمية من العمل فى البحوث الصناعية ومشكلات الصناعة وحيث كان بينوك ورايت وديكسون من العاملين فى شركة وسترن

(١) براون ، أ ، مرجع سابق ، ص ٨٣ .

اليكتريك ، وكان التون مايو وروثلسبرجر ووارنر من اساتذة قسم البحوث الصناعية التابع لجامعة هارفارد (١) .

وكانت مجموعة العوامل أو الأسباب أو الظروف التى أدت بمايو وزملاؤه إلى بذل جهد علمى والوصول إلى عدد من النتائج تفيد الميدان الصناعى غير بعيدة عن المحيط الذين عاشوا فيه ، وعن المجتمع الأمريكى ككل وعن نظام الإنتاج الصناعى السائد ، وليست منفصلة عن الظروف التى مرت بها العناصر المادية والبشرية للإنتاج الصناعى وخاصة رأس المال من ناحية والعمال من ناحية أخرى ، حيث كان رأس المال يعانى من الخسارة فيتجه لإنخفاض معدلات الإنتاج فى صناعات الغزل والالكترونات والمعادن والطيران وغيرها ، وكان العمال يعانون من إنخفاض الروح المعنوية بينهم ومن زيادة شكواهم من التعب الناتج عن العمل وظروفه الروتينية والانعزالية والضوضاء وغيرها ومن زيادة نسبة تغيير العمل بين صفوفهم (ترك العمل إلى عمل آخر ، وعدم الاستقرار فيه بحثاً عن عمل ثالث وهكذا) (٢) .

وكانت هذه الظروف المميزة لعناصر الإنتاج الصناعى هى المسئولة عن كثير من المشكلات التى واجهت الصناعة فى تلك الفترة ، والتى دفعت مايو وزملاءه إلى الاشتراك فى البحث عن حل أو مخرج لها وبذل الجهد اللازم لهذا الأمر . كان وجود هذه الجماعة لم يأت من فراغ ، ولم تكن جهودهم فى غير موضعها أو منفصلة

---

(1) Whyte, W., F., Industrial Sociologyin Review of Socioloyg Analysis of Decade (ed.) by Gitler, J., B Johnwiley & Sons. Inc. New York, 1957, p 291 .

(2) Arnesbery, M.; Behavior & Organizational, Industrial Study. op . Cit., p. 337.

عن المحيط الذى عاشوا فيه ، وإنما هى استجابة حقيقية لهذا المحيط وارتباط واضح بمشكلاته والتزام بالبحث عن حل لها .

وعند ما بدأ تايلور يفكر فى حل لمشكلات الصناعة والإنتاج الصناعى استمد فى ذهنه بعض ما كان سائداً فى ذلك الوقت من تفسيرات حول أسباب مشكلات الإنتاج الصناعى والتى كانت تنحصر فى أثر ظروف العمل غير المواءمة فزيقيا وعقلياً ، مثل الضوضاء والمسافات البعيدة بين الماكينات ومن ثم بين العمال والطبيعة التكرارية الرتيبة والروتينية الغالبة على العمل الصناعى ، وكذلك فى اثر جماعات العمال وما يكونونه من عادات جمعية ونظم وطقوس على ... اعضائها التى كان قد حاول التحقيق منها اثناء بحثه فى بفسلفانيا . ولقد ظلت كل هذه التفسيرات يرددها مايو وزملاؤه على المستوى النظرى حتى سنحت الفرصة أمامهم للتحقق من قيمة هذه التفسيرات وجوهريتها ومغزاها بالنسبة لمشكلات الإنتاج الصناعى عندما أعلنت شركة وسترن اليكتريك عن حاجتها إلى من يعاونها على الوصول إلى حل لمشكلات الانتاج بها واستعدادها توفير كافة الامكانيات اللازمة لهذا الغرض[1] ، فسارع التون مايو وزملاؤه فى قسم البحوث الصناعية بجامعة هارفارد بابداء استعدادهم لهذا العمل ورحبت الشركة بهذه المبادرة وتكونت جماعة التون مايو على النحو السابق من الباحثين بعضهم ينتمى إلى قسم البحوث الصناعية والآخر ينتمى إلى شركة وسترن اليكتريك وبدأت تفكر فى أسلوب للعمل وانتهى بها الأمر إلى تنظيم برنامج البحوث استمر خمس سنوات من عام ١٩٢٧ حتى عام ١٩٣٢ [٢].

ثالثا : جهود التون مايو وزملاؤه فى هارفارد :

أختارت جماعة هارفارد أو مايو وزملاؤه مصنع هاوثورن بشيكاغو الذى

(1) Fridman, G , op. cit., p. 304.

(2) Whyte. W , F., Industrial Sociology., op. cit., p. 291.

يقوم بتصنيع أجهزة التليفون ويعمل به ما يقرب من ٢٩٠٠٠ عامل معظمهم من الاناث ، ويتبع شركة وسترن اليكتريك ، موقعاً لتنفيذ برنامج البحوث الذى أنفقت عليه وأستمر هذه المدة الطويلة من الزمن (١) ، خاصة وأن هذا المصنع كان يعانى أكثر من غيره من مصانع الشركة من مشكلات الانتاج السابق الاشارة اليها . ولقد انقسم هذا البرنامج إلى أربع مراحل تختلف كل منها عن الأخرى من حيث الهدف والوسيلة المنهجية المستخدمة فى تحقيقه والنتائج التى تم التوصل اليها وتفسيرها .

المرحلة الاولى :

وحدد فريق الباحثين هدف هذه المرحلة فى التحقق من أثر ظروف العمل ومتغيراته مثل فترات الراحة ووجبات الغداء وساعات العمل والاضاءة والتهوية والضوضاء وغيرها ، أثر ذلك كله على كفاية العمل والإنتاج (٢). لأنها كانت تعتقد منذ اللحظة الأولى أن مشكلات الانتاج الصناعى ترجع إلى هذه الظروف الفيزيقية للعمل ، إذ أن هذه المشكلات نتيجة لسبب واضح هى ظروف العمل .

وانتهت المناقشات بين فريق البحث إلى أن دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين وبيان أثر المتغير الاول فى المتغير الثانى لا يمكن أجراؤها إلا بواسطة الاسلوب المنهجى المعروف بأسم التجربة العلمية ، فبدأت جماعة الباحثين تعد الظروف التجريبية المناسبة لدراسة أثر ظروف العمل على الانتاج ، بأن اختارت مجموعة من العاملات أو الفتيات وعزلتهن فى أحد الغرف بعيداً عن أقسام وعنابر المصنع

(1) Friedman, G., op cit., p 304.

(2) Roethlisberger, F., J. & Dickson W., J., Management and Worker. Cambridge, Harvard University Press 1940. p. vii.

العادية ، وبدأ فريق الباحثين يدخلون عليهم التغيرات فى الظروف الفيزيقية ويجرون القياسات اللازمة على شكل تغير فى معدلات أنتاج مجموعة الفتيات بالأساليب والوسائل المنهجية المناسبة ، وعندما فرغ فريق الباحثين من تجربة كل المتغيرات وجدوا أن هناك نتيجة واحدة لم تتغير فى كل الظروف ، وهى أن الأنتاج الذى تحققه مجموعة الفتيات كان يستمر فى الزيادة بغض النظر عن حدوث التغيرات فى الظروف الفيزيقية السابقة للعمل أو عدم حدوثها أو بعبارة أخرى تأكد فريق الباحثين فى نهاية هذه المرحلة الأولى من برنامج بحوثهم من أن الظروف الفيزيقية للعمل لا تؤثر على الأنتاج وبالتالى لا تعد من بين الأسباب المؤثرة فى مشكلات العمل والإنتاج . وعند ما وجد فريق الباحثين أنفسهم يقعون فى حيرة من أمر تفسير هذه النتيجة ويختلفون فى تعليل حقيقتها لأن بعضهم كان يفسر هذه النتيجة من خلال ربطها ببعد الإدارة والأحساس بالأهمية الذى بدأ يغمر مجموعة الفتيات واعتقادهن بأن الشركة اختارتهن لتجربة هامة قد يترتب عليها نتائج فى تحسين وتطوير ظروف العمل فى الشركة عموماً . (١) وكان بعضهم الآخر يفسر هذه النتيجة من خلال ربطها بعلاقات الاشراف وقيام مجموعة الفتيات بعملهن فى غرفة الاختبار بدون أشراف رئيس يزيد من حالة توترهن ويقيدهن فى العمل(٢) وبينما كان بعضهم الثالث يفسر هذه النتيجة من خلال ربطها بما يعرف بأسم الكيان الجماعي ، وقيام علاقات الصداقة بين الفتيات ، والتعاون فى إداء العمل وزيادة

---

(1) Homans, G., Group factor in Worker Productivity; In Readings in Social Psychology. ed. Maccoby, E., (et. al) by Methuen & Co. LTD., 1959. pp. 585 – 586.

(2) Homans, op. cit. p. 586.

الارتباط والتفاعل بينهم وهكذا. (٣) عندما وجد فريق الباحثين أنفسهم مختلفين فى تفسير نتيجة المرحلة الاولى وأخذوا يتبادلون الرأى انتهوا إلى تفسير واحد واعتقدوا أنه يحتاج إلى تدعيم الأمر الذى أدى بهم إلى التفكير فى القيام بالمرحلة الثانية من برنامجهم التى لها أيضاً هدفها المحدد ووسيلتها المنهجية ونتائجها.

المرحلة الثانية :

وكان التفسير الذى انتهوا اليه فى المرحله الاولى واعتبروه بمثابة هدف رئيس المرحله الثانيه، هو أن اتجاهات العاملين ومشاعرهم لها علاقة قوية ومستمره باتنا جيتهم، أو أن مشكلات الانتاج كنتيجة ترد إلى مشاعر واستجابات واتجاهات العاملين كسبب مباشر. وفكر فريق الباحثين فى الاسلوب المنهجى الذى يعينهم على التحقق من هذا الهدف . فوجد وأن عملية التصوير المنظمه والدقيقه للوضع الراهن الذى تكون عليه استجابات واتجاهات العاملين ككل فى مصنع هاورثون نحو زملائهم فى العمل ونحو رؤسائهم المباشرين وغير المباشرين، ونحو نظم العمل فى المصنع، مثل نظام الحوافز والجزاءات والترقيات وغيرها ونحو سياسات الشركة فى الاجور والاشراف وما اليها قد تساعد على بيان أثر هذه الاتجاهات على انتاجية العاملين . فاخذ فريق الباحثين يصممون اداة مناسبة للبحث هى المقابلة الشخصية أو الاستبار واعدت برنامج لجمع بيانات عن طريق هذه الاداة من كل العاملين بالمصنع وعددهم بين ١٩٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ من العاملات (١).ولما كانت المادة أو الشواهد التى تجمعت عن هذا البرنامج للمقابلات غير متجانسة وتمتاز بالطابع الذاتى، كان من الصعب تحليلها واستخلاص نتائج

(1) Freidman, op, cit. p. 307.

(2) Roethlisber, F, & Dickson, W., op. cit. p. 8.

موحدة عنها ، بحيث تمكن بعض اعضاء فريق البحث من استخلاص نتيجه مؤداها أن الاتجاهات نحو الاشراف فى الخط الاول تؤثر على الروح المعنويه للعمال وعلى انتاجيتهم اكثر من أى اتجاه أخر . وتمكن البعض الاخر من اعضاء فريق البحث استخلاص نتيجه ثانية فحواها أن اتجاهات التى تجعل العمال يقيمون نمطا من العلاقات تجاه كل منهم والاخر وتجاه رؤسائهم واعمالهم وسياسات الشركه ككل هى التى تؤثر فى انتاجهم اكثر من غيرها . (١) وكانت النتيجه الثالثه التى استخلصها بعض ثالث من فريق البحث أن الاتجاهات التى تجعل العمال يتحدون معا بطريقه غير رسميه لكى يحموا انفسهم ضد اساليب الادارة التى يعتقدوا انها تهدد حياتهم مثل نظام الحوافز والعقاب والترقيات تؤثر فى انتاجهم أكثر من غيرها . ولقد دلت المناقشات بين اعضاء فريق البحث فى النهاية على أن هذه النتائج لا تختلف فيما بينها وانما تتفق فى أن اتجاهات العاملين ومشاعرهم نحو جوانب بيئه عملهم تؤثر فى انتاجهم وتعتبر سببا مباشرا للمشكلات التى يعانى منها الانتاج الصناعى . ولكن عندما وجد فريق الباحثين أن هذه النتيجه من العموميه بحيث يصعب معها تحديد أى انواع الاتجاهات تؤثر اكثر من غيرها فى انتاجية العمال ، فكروا فى القيام بمرحله ثالثه من مراحل البرنامج لها هدف محدد واسلوب منهجى واضح ونتائج متميزة .

المرحلة الثالثة :

وكان الهدف من هذه المرحله كما تصوره فريق الباحثين، الاجابة على السؤال : ما هى انواع الاتجاهات والمشاعر والاستجابات التى تؤثر اكثر من غيرها فى

---

(1) Freidman, G. op. cit, pp. 307 – 310.

انتاجية العمال؟ وكانت الاجراءات والاساليب المنهجيه التى اعتمدوا عليها فى التحقق من هذا الهدف ، هى اختيار مجموعة جديدة من العاملات فى اصلاح اجهزة التليفون والاحتفاظ بهن فى غرفة بعيدة عن الاقسام والعنابر العاديه فى المصنع ، واجراء استبارات/أو مقابلات شخصية مستمرة معهن ، ورصد الملاحظات المباشرة لسلوكهن ، (١) وتجمعت مادة كثيفه من هذا الموقف تسير فى مجموعها إلى عدة حقائق ، أن اتجاهات ومشاعر العاملات التى جعلتهم يضعون سورا يخفون وراءه مايدور داخل جماعتهم اثناء العمل تؤثر فى انتاجيتهم ، وأن هذا النوع من المشاعر والاتجاهات جعلهم يختارون من بينهم شخصا يتحدث باسمهم مع كل من يدخل إلى الغرفة من الخارج ، وشخصا اخر يتعهد بالمسائل الداخلية والمشاكل الفنيه المتصلة بالعمل ، وكانت الجماعه مع توفر الفرصه لاشباع هذه الميول والاتجاهات سعيدة بكل مايجرى داخلها من احداث مما اثر على انتاجها الامر الذى انتهى معه فريق الباحثين إلى استخلاص نتيجه محدده تسير إلى أن اتجاهات ومشاعر العاملين التى تجعلهم يقيمون سورا أو تنظيما غير رسمى على حد تعبيرهم تساعد اكثر من غيرها على زيادة الانتاج وبذلك تكون هذه المشاعر سببا لكل ما يمكن أن يصادف الانتاج الصناعى من مشكلات وهنا فكر فريق الباحثين فى امر هذا التنظيم غير الرسمى وما هى عناصره ؟ وإلى أى حد يعم ظهور مثل التنظيم فى جماعات العمل على اختلافها ؟ بحيث هداهم هذا التفكير إلى ضرورة اجراء مرحلة رابعة من برنامج البحوث يكون هدفها التحقق من وجود التنظيم غير الرسمى فى جماعات عمل اخرى ، والوصول إلى قدر اخر من النتائج يكشف عن العناصر المكونه لهذا التنظيم .

---

(1) Homans, G., op. cit., p. 387.

المرحلة الرابعة :

وتحدد هدفها فى التحقق من وجود التنظيم غير الرسمى فى جماعات العمل الأخرى والتعرف على العناصر المكونة له ، وعلى أثره فى أنتاجية الجماعة . وأعتمد فريق الباحثين على أسلوب منهجى لا يختلف فى شىء عن الأسلوب والاجراءات المنهجية المتبعة فى المرحلة الثالثة (١) ، بحيث يمكن القول أن المرحلة الرابعة تعد تكراراً لما قام به الباحثون فى المرحلة الثالثه من أجل التوصل إلى نتائج تفيد فى عملية التعميم أو القول بأن هناك نتيجة عامة تنطبق على مختلف جماعات العمل . وبالفعل توصل فريق الباحثين إلى عدد من الحقائق ، وإن كانت تنطوى على تفصيلات أكثر إلا أنها فى طابعها العام تعبر عن نفس النتائج المترتبة على المقابلات والاستبارات فى المرحلة السابقة من البرنامج ، حيث تشير بعض هذه الحقائق إلى أنه ما أن وضعت العاملات معاً فى غرفة الاختبار حتى تكونت بينهم علاقات صداقة وظهر بينهن مجمعان محددان أو تكوينان أفصحا عن نفسيهما فيما كان يدور بينها من مباريات أثناء فترات الراحة . وتشير بعض الحقائق الأخرى إلى أن أعضاء مجموعة الفتيات قد أتفقن فيما بينهن على مجموعة من المعايير أهمها ما يتصل بعملية تحديد الأنتاج ، حيث كان المتفق عليه فيما بينهن أنه لا يجب على أى عضو فى الجماعة أن ينتج قدراً كبيراً من الأنتاج وإلا يعتبر خارجا على نظام الجماعة ، كما لا ينبغى أن يكون إنتاجه أقل من المستوى المتفق عليه وإلا نظر إليه على أنه يتباطىء كما عليه ألا

---

(١) يقرر سيلز أنه قد صممت هذه التجربة على شاكلة الدراسة الميدانية فى الأنثروبولوجيا ليفتح إمكانية الملاحظة المستمرة للجماعة فى موقف العمل حيث عزل ١٤ فتاة يشتغلن فى أعمال معتمدة فيما بينها داخل غرفة مناسبة لأهداف التجربة .

يصرح بشيء فيه ضرر بأحد زملائه في الجماعة إلى شخص من خارجها وإلا أصبح وأشيا ، وكانت الجماعة تستعين بأساليب معينة في الضغط على هؤلاء الخارجين على معاييرها إما بواسطة الايلام البدنى مثل الضرب أو اللكم أو بواسطة السخرية والتهكم والعزل عن الجماعة أو النبذ ، بمعنى أنه قد وجد بين العاملات في غرفة الملاحظة مجموعة من المعتقدات والأساليب الشائعة بين أعضائها كانت تبدو متعارضة مع الأهداف الاقتصادية للشركة في جوانب كثيرة من أهمها أن احتفظت الجماعة بالانتاج عن معدل ثابت نسبيا كما تشير مجموعة ثالثة من الحقائق إلى أنه ظهر كذلك بين مجموعة الفتيات أشخاص يتولون عنهن المسائل الخارجية والداخلية عرفوا بعد ذلك في تراث العلم باسم القادة غير الرسميين أو الطبيعيين في الجماعة ، كما كانت هناك بعض الحقائق الأخيرة التي تؤكد أن الوظيفة الأساسية للتنظيم غير الرسمى هي مقاومة التغييرات في نظم العمل القائمة بين أعضاء الفرقة أو في العلاقات الشخصية المتبادلة بينهم (١) وتشير هذه الحقائق في جملتها إلى نتيجة واضحة تلقى الضوء على عمومية التنظيم غير الرسمى أو إعتباره ظاهرة إجتماعية عامة توجد بين كافة الجماعات وعلى العناصر المتباينة التي يتكون منها هذا التنظيم وعلى دوره أو وظيفته في عملية الانتاج .

تجارب مايو بعد عام ١٩٣٢ :

وعندما وصل برنامج البحوث إلى المرحلة الرابعة فيه ، كان الكساد العالمى قد اجتاح الولايات المتحدة ، الأمر الذى أدى إلى إنهاء بحوث البرنامج عام ١٩٣٢ . وعلى الرغم من أننا نجد أنه من الضرورى التوقف عند النتائج العامة التي أنتجت

(1) Roethlisberger, F., & Dickson, W., op cit., pp. 560 – 561.

إليها بحوث البرنامج المذكورة ، فان وجود تجربتين أجريتا فى وقت الحرب تحت إشراف مايو ، يجعل من تناولها بالتحليل أمراً لا مفر منه حتى تكتمل الصورة التى قد تعبر عن الاضافات العلمية الفعلية لجماعة هافارد إلى إتجاه العلاقات الانسانية فأجريت التجربة الأولى بهدف التعرف على أسباب إرتفاع معدل الغياب بين العمال فى أقسام أساسية فى عملية الانتاج ، وهى أقسام الصب ، فى مصانع ثلاث للاعمال المعدنية عام ١٩٤٣ . وعلى الرغم من أن ظروف العمل فى الأقسام الثلاثة كانت على نفس المستوى ، إلا أن نسبة الغياب فى القسم الثالث كانت منخفضة عن مثيلتها فى القسمين الآخرين (١) . وعن طريق فحص الباحثين للسجلات الرسمية تم وضع مؤشرات لتحديد معدل غياب لكل عامل تمكنوا من التوصل لوسيلة لقياس معدل الغياب بالنسبة لكل شخص ومن ثم حاولوا مقارنة الأقسام على هذا الأساس (٢) ، ووجدوا أن القسم الأخير تسوده روح جماعية تحض العمال على عدم التخلف عن العمل وتجعل من الغياب أمراً شائناً لا تقبله الجماعة . بينما وجدوا أن أرتفاع معدلات الغياب فى القسمين الآخرين يرجع إلى عدد من المشكلات والمتاعب التى تصادف العامل عند حضوره إلى المصنع صباحاً (٣) . وإلى الأختلاف فى التنظيم وطريقة أداء العمل ونظام الادارة ، وإلى دور الملاحظين ، وغيرها (٤) .

---

(١) على السلمى ، العلاقات الانسانية فى الصناعة الحديثة ، منشورات الأهرام الاقتصادى ، ١٩٦٨ القاهرة ، ص ٢٢ ، ص ٢٣ .

(2) Miller, D., C., & Form, W., H, Industrial Sociology, (2 ed.) Harper & Row Publ., New York, 1964. pp

(٣) على السلمى ، مرجع سابق ، ص ٢٢ .

(4) Miller D., & Form, W., H., op. cit., p.

وأجريت التجربة الثانية فى أحد مصانع الطائرات بجنوب كاليفورنيا عام ١٩٤٤ لتحاول التعرف على أسباب ارتفاع معدلات تغير العمال هناك . وكانت أهم النتائج هذه التجربة تتمثل فى أن نسبة تغيير العمل كانت مرتفعة بين العمال الذين لم يكونوا فريقاً والذين لم ينتموا لأية جماعة ولم يكن لديهم أى شعور بالولاء (١) .

رابعا : نتائج جهود جماعة مايو بهارفارد :

والواقع أن هذا الجهد الذى قام به فريق الباحثين تحت إشراف التون مايو قد ترتب عليه عدد من النتائج الهامة يمكن إيجازها على النحو التالى :

(أ) أثبت مايو وزملاؤه من خلال التجريب والمقابلات أو الاستبارات والملاحظة خطأ كثير من الأفكار والنظريات التى كانت سائدة فى تلك الفترة حول دوافع السلوك الانسانى للعاملين فى الصناعة . فمن ناحية كان من المعتقد أن العمال يستجيبون لأفعال الادارة على أساس فردى وشخصى تماماً ، وأن النقود أو المادة هى الحافز الأساسى لسلوكهم واستجاباتهم ، وإن لم يكن هو العامل أو الحافز الوحيد .

ولكن دلت الحقائق التى إنتهى إليها مايو على أن العمال لا يستجيبون كأفراد أو شخصيات منعزلة وإنما هم يستجيبون كأعضاء فى جماعات عمل وتؤثر إلى حد كبير علاقاتهم المباشرة مع زملائهم على سلوكهم كما تتأثر إنتاجية العمال بعلاقاتهم مع زملائهم الآخرين وبانفعالات أقرانهم (٢) .

كما دلت الحقائق التى إنتهى إليها مايو من ناحية أخرى على أن الحافز

---

(١) براون ، أ . مرجع سابق ، ص ٨٧ .

(2) Caplow, T., op. cit., p. 235.

الاقتصادى لا يمثل القوة الدافعة الوحيدة التى يستجيب لها العامل . ذلك لأنه غالبا ما يحتفظ العمال بمستوى محدد لانتاجيتهم يقل عن مقدرتهم الطبيعية فى الانتاج ، حتى عندما تكون محاسبتهم على الانتاج تتم فى ضوء عدد القطع المنتجة .

(ب) أكدت جهود مايو أنه حينما يعمل الأفراد معا يميلون إلى تكوين تنظيم غير رسمى قد لا يتبع خطوط التنظيم الرسمى الذى تقيمه الادارة (١) . بحيث يوجد هذا النسق الاجتماعى ليقيم علاقات إجتماعية غير رسمية ومعايير متفق عليها وأهدافاً وقيما وما إليها فى كل تنظيمات العمل ، وتكون له آثاره الهامة على الأداء والانتاج ، وهو نسق أو تنظيم تظهر داخل القيادة الطبيعية (غير الرسمية) باعتبارها قيادة حرة ، غير ثابتة تظهر وتتغير وفق متطلبات الجماعة . وينحصر دور القائد غير الرسمى فى التنسيق بين جهود زملائه وفى نقل المعلومات بينهم ويكون مسئولا عن تطوير وتنمية شخصياتهم .

(ح) كما أكدت الحقائق التى توصلت إليها جماعة مايو ، أنه يمكن لجماعة العمل أن تتحكم فى الانتاج من خلال تحديد كمية المنتج ، وعن طريق تعديل أساليب العمل المحددة (٢) .

خامسا : أسهام جماعة هارفارد فى حل مشاكل الصناعة :

إذا جاز لنا القول بأن جهود ونتائج جماعة مايو كان لها تأثيراً أو أسهاماً فى

---

(1) Whyte, W, F., Human Relations Reconsideration, op. cit., p. 309.

(2) Caplow T., op. cit., p. 335.

حس مشاكل الصناعة فى ذلك الوقت ، فانه يمكن لنا أن ندعم هذا القول من خلال الاشارة إلى ما أحدثته جهود ونتائج هذه الجماعة وأثارته من ميل قوى ورغبة أكيدة من المسئولين عن إدارة المؤسسات الصناعية فى عدد كبير من البلاد الصناعية فى أمريكا وأوربا ، فى وضع هذه الأفكار موضع التطبيق . وكان من أبرز الأمثلة على ذلك التطبيق العلمى لأفكار إتجاه العلاقات الانسانية وأكثرها دلالة فى أوربا ذلك التنظيم الذى أخذت به شركة باتا Bata فى زيلين Zlin بمورافيا Moravia على الأقل بعد عام ١٩٢٩ ، وتحددوا فى ذلك الهدف الجوهرى الذى يتمثل فى تحسين إقتصاديات الشركة عن طريق الاهتمام بالعوامل السيكولوجية ، حيث أستعانت الشركة بالمعدات الآلية الحديثة فى إنتاج الأحذية بالجملة . وإلى جانب تقديمها الخدمات الاجتماعية من تأمين ومعاشات ونادى ومستشفى وغيرها ، عملت الشركة على زيادة قوى الجذب نحو المركز Centripetal (بمعنى تضامن العاملين) داخل الشركة ، بأن أنشأت مدرسة تجريبية للتدريب على الأعمال التجارية لإعداد صغار العمال الذين يتميزون بالمبادأة (١) . وذلك لأن الشركة قد أنقسمت على أساس تجارى إلى فروع مستقلة نوعا ما . وكانت تتصرف كوحدة قائمة بذاتها تشترى من الفروع التى تسبقها المواد التى تصنعها ومن ثم تبيع منتجاتها إلى الفرع الذى يليها فى سلسلة عمليات التشغيل . ويهدف هذا التقسيم الى إثارة إهتمام الشخص ومبادأة العامل ومسئوليته ومهارته . وكان لكل فرع رئيس يقوم بشراء ما يريده الفرع بنفسه ، ويعتبر الفرع كله مسئولا عن عيوب مصنوعاته وله الحق فى تحقيق مكاسب أو خسائر ، حيث يتم توزيع الأرباح وفقا لمنزلة ومهارة العامل . ويوقع عقابا على كل عمل سىء (٢) . ولكن ماقام به رئيس الشركة من

(1) Ibid., pp. 335 — 336.

(2) Ibid, p. 337.

جهود أو بعدت حالة من الانسجام داخل الشركة، نمى شخصيتها وأكسبها القوة والثراء. فلقد أرسى هذا الرئيس بعض المبادئ التى جعلت منه شخصية اسطورية ، حيث ألغى الألقاب ، ولم يعترف إلا بالوظائف ، وكان يقوم بثقب بطاقته بنفسه على ساعة الوقت عند وصوله إلى الشركة صباحا ، مثله مثل أصغر عامل بالشركة. وأخذ بسياسة الباب المفتوح ، وعادة ما تناول غذاءه مع العمال،ووقف موقف المحايد فى أثناء المناقشة ، فيترك كل الأطراف تعرض أفكارها اصراحة ، ومن ثم يعرض أفكاره هو كما لو كان يتوسط الأفكار المعروضة على بساط المناقشه . ولسنا بحاجة منا إلى تنبيه الأذهان فيما يتعلق بسلوك هذا الرئيس ، إلى ماذكره سان سيمون Saint Simon عن رؤساء الصناعة الذين كان يحلم بهم ، أو الجمع بين الأخلاق والمقدرة كما تطلع اليه أو جست كومت A. Comte فى الحكومة الانسانية Government of Humanity التى قررها أو التصور السيكولوجى للقيادة لدى مؤسسى حركة العلاقات الانسانية الأمريكان (١) .

ومن التجارب ذات الدلالة الجوهرية فى نطاق العلاقات الانسانية تجربتين اجريتا فى فرنسا ، حيث نظم بارديه Cenard Bardet أول هاتين التجربتين فى شركته التى تقوم بتصنيع كل أنواع الآلات الاوتوماتيكية . وكانت للطبيعة الجمعية لنوع الانتاج الذى تخصصت فيه هذه الشركة آثارها الطيبة على نجاح الجهود التى بذلت فيها لتنمية روح التضامن بين أعضائها . فكان رئيس الشركة (بارديه) Bardet يمضى بعض الساعات الطويلة فى محل العمل وينظر إلى الأمور من وجهة نظر العمال ، ويتخيل استجاباتهم تجاه كل ما يحيط بهم ابتداء من المدير حتى المهندسين ، وتجاه الفروق الحائلة فى المرتبات . واستطاع من

---

(1) Ibid , pp. 327 - 323.

من زيارته لمحال العمل وتسامره ومناقشاته مع العمال أن يدرك أن التنظيم السيكولوجي للمصنع يجب أن يأخذ في اعتباره المساواة في النظام والعدالة في التدرج الهرمي ، وبأن يحافظ كل العاملين في مختلف المستويات على المواعيد بالتساوي (١) . فبدأ يدخل تغيرات على وظائف الاشراف حيث أعطى الوظائف القيادية هذه للعمال الذين امتازوا بمهارتهم الوظيفية على رفقائهم ، وربط بين الاجور والكفاية في العمل ، وأدخل نظام الاجازات بأجر والمكافآت وفق الاقدمية وابتكر بارديه Bardet أسلوبا يحفز العمال ويتيح لهم التعاون في في إدارة العمل لكسب ثقتهم وتضامنهم . حيث تم تكوين مجلس للعمال ممثلا فيه كل العاملين ، ويضم أربعة نواب نصفهم من العمال والآخرين من الميكانيكية ، ينتخبون على اساس حر من بين رفقائهم ، ويجدد هذا المجلس كل ثلاثة شهور . كما أن المجلس يباشر مهامه في لجان الشركة Corporate Commitee حيث تتم مناقشة خطط تحسين نوعية الانتاج وزيادته أو الاقتصاد في التكاليف خلال المقابلات الاسبوعية ، أما مجلس ادارة الشركة الذي كان يعقد جلساته أسبوعيا تحت رياسة رئيس الشركة ، ليدرس المشاكل ذات الطبيعة العامه ، فكان يضم أعضاء من المديرين وملاحظي العمال والعمال ونواب مجلس العمال ، وينظر في الأوامر التي أصدرتها لجان الشركة ويتخذ قراراته وفقا لها ، ويظهر صراحة الموقف المالي والتجاري للشركة (٢) . وفعلا خلقت هذه الطريقة لمشاركة العمال في إدارة الشركة خطوة بخطوة ، جوا جماعيا تسوده الثقة . وتتمثل قيمة هذه التجربة التي حاولت تطبيق أفكار اتجاه العلاقات الانسانية ، فيما ترتب عليها

---

(1) Ibid., pp. 330 - 331.

(2) Ibid., pp. 331 - 334.

من نتائج ، إذ لم يقم عمال الشركة بالاضراب عن العمل حتى فى الوقت الذى أشتدت فيه موجة الاضرابات فى يونيو عام ١٩٣٦ . ولقد أظهر العمال فى هذه الحركة بمقارنتهم بأمثالهم فى شركات أخرى ، درجة عالية من الوعى والفخر بأعمالهم ... وأرتفع العمال الذين تميزوا باستعداد تلقائى للقيادة إلى المناصب العليا ، وأعترف بهم رفقاؤهم . ونمى اتجاها طيبا بين العمال وملاحظيهم والعاملين فى أقسام التخطيط والتصميم بفضل المساواة التامة بين هذه المستويات فى الحقوق والواجبات ، فى ظل هذه التجربة (١) .

وثمة تجربة أخرى بدأت فى فرنسا وأعتمدت على الحافز المادى فى تغيير الجو السيكولوجى للشركة ومن ثم فى تحقيق مستوى عال من التضامن بين العاملين وأشتهرت التجربة باسم طريقة الأجور التناسبية Proportional Wages وكان على رأس فريق التجربة يوجين شولر Eugene Schuller رجل الأعمال ، وأعتقد هذا الفريق أن الأجور تمثل للأنسان ما يمثله النبات للحيوان . ومن هنا جاء تركيزه على الحافز المادى ، وسلم بأن زيادة الأجور يجب أن تحسب على ضوء الزيادة فى الأنتاج . وفى بداية اجراء التجربة ظهرت صور المعارضة وعدم الاقتناع من جانب العمال . فوجد فريق التجربة أنه من الضرورى تغيير الأحوال العقلية للعمال ، واستطاع الفريق فى النهاية متوسلا بكل الوسائل أن يجعل العمال ينظرون إلى مصالح الشركة على أنها مصالحهم ، ويعتبروا نظام الأجور التناسبية نظاما عادلا ، حيث كان يوضح للعمال باستمرار الأسباب التى من أجلها زاد الأجر أو قل شهرياً فى محاولة لاشراكهم فى الأحوال المالية للشركة. وبغض النظر عن عيوب هذه التجربة فانها تعبر عن محاولة لتغيير الجو العقلى فى العمل

(1) Ibid., pp. 332 - 334

وتحقيق تضامن العمال مع الشركة (١) .

وبعد عام ١٩٤٥ زاد عدد التجارب فى مجال العلاقات الانسانية ، وهناك أمثلة بارزة فى فرنسا وانجلترا يمكن الاشارة اليها باختصار فيما يلى :

تأسس فى العام نفسه تنظيم نقابى عرف باسم « حركة تنظيم الأفراد » Action pour les strucured humaunes ، بهدف تغيير العلاقة بين أصحاب رأس المال والعمال وإقامتها على أساس من المشاركة . وأدخلوا نظام جماعات العمل Societes de travail حيث تصرف الأجور على أساس جماعى ، وتتم المشاركة فى الأرباح الناتجة عن زيادة الانتاج . وكانت طريقة توزيع العائد تضمن للعمال : « حداً أدنى من الأجور شهرياً ، ومشاركة متفق عليها فى المكاسب المحققة وبعد أن يحصل المساهمون فى رأس المال على أنصبتهم ، وإذا تبقى هناك فائض ، فانه يقدم فى صورة حوافز على أساس المهارة والكفاية الفنية وإلى جانب المشاركه فى الارباح وجد نظام مجالس العمال للمشاركه فى الادارة (٢) .

وأدخلت شركة التليفونات الكهربائية الفرنسية Telemecanique Electrique نظاما أثار اهتمام الجميع فى فرنسا وفى خارجها ، وحقق نتائج جوهريه . ويتمثل هذا النظام فى طريقة الأرباح الجماعية ، حيث يوزع العائد من الانتاج فى صورة أجور ثابتة شهريا ، ونسبة فى الربح ونسبة تعويض فى مقابل مستوى المهارة الفنيه والمسئولية ومستوى المعيشة . وهناك مجلس للأرباح فى الشركة يضطلع بمهمة توزيع هذا العائد ، ويضم أعضاء من الادارة

---

(1) Ibid., pp. 335 - 337.

(2) Ibid., pp. 336 - 340.

والعمال حيث تتوفر للجميع فرصة الوقوف على التغيرات التى تطرأ على معدلات الانتاج ثم تقرير معدلات الربح (١) .

وكانت التجربة التى أجريت فى بوامندو Boimondau قد جذبت أنتباه الكثيرين . وأشرف على تنظيمها بعض أصحاب الأعمال ، ولم ينجح منهم إلا جورج مارث Marzas الذى رشحه العمال ، وهو تنظيم يهدف إلى تنمية العنصر الانسانى فى العمل من النواحى المادية والفكرية والأخلاقية ، حيث أهتم برعاية العامل فى وقت عمله وفراغه ، وبتدريبه ، وكانت السلطة الأساسية فى يد المجلس العام الذى يضم كل العاملين ، ليصدر القرارات الهامة . وكان يحق له تغيير بعض قوانين الشركة فى أى وقت ، وكان على رأس هذا المجلس قائدا يرجع اليه فى كل الأمور تساعده لجنة من عشرة أفراد . ويعين رؤساء الأقسام عن طريق الانتخاب . ويوزع العائد من الانتاج على أساس جماعى وفق نوع وكمية العمل والمكانه الاجتماعية لكل فرد . ولقد حققت هذه التجربه نتائج مدهشة من وجهة النظر الاجتماعية والاقتصادية ، ونظمت شركات أخرى على منوالها ، وأن كانت تختلف عن الشركة الأصلية من حيث الحجم ونوع الانتاج والأصول الاجتماعية العاملين فيها (٢) .

ولقد أجرى معهد تافستوك Tavistock للعلاقات الإنسانية فى انجلترا ، عدداً من التجارب المنظمة والمثمرة فى هذا المجال ، وأشرف عليها اليوت جاكس Elliot Jaques وتركزت خاصة على دراسة أسلوب يجمع بين القيادة والاستشارة Command and Consultation ويقيم الاتصالات الفعالة بين الادارة والعمال فى أحد مصانع لندن . وساعد فى إجراء التجارب فريق من العلماء

(1) Ibid., p. 343.

(2) Ibid. pp. 343 - 346

الاجتماعيين بالمعهد، مكنتهم خبرتهم فى الميدان من إقامة علاقات طيبة مع عمال المصنع المدروس. وكان جاكس وزملاؤه يأخذون بفروض وتفسيرات التحليل النفسى ويطبقونها على دراسة الجماعات إلى جانب نظريات ديناميات الجماعة لدى كيرت ليفين، واستطاعوا من جراء ذلك، أن يضعوا صياغات جديدة لمشكلة الأشراف (مستوى ملاحظى العمال). فنظروا اليها باعتبارها علاقة مساوية للعلاقة التى تربط بين مدير الادارة ورؤساء أقسامه. وإذا كانت هذه التجارب قد أخذت صورة مشروع طويل المدى، فان أول مراحلها قد انصبت على دراسة الطريقة التى تنظم وتدار بها الشركة (١). فاتجهت الأنظار نحو مجالس العمل ولجانهم القائمة، وحاول الباحثون إدخال بعض التعديلات على تنظيمها ودراسة آثارها، وأنتهت هذه الجهود إلى ضرورة التمييز بين المسئوليات التنفيذية والاستشارية فى الشركة (٢).

على أن هذه المحاولات فى تطبيق أفكار مايو وزملاؤه فى الميدان الصناعى كحل لكثير من مشاكل الانتاج الصناعى فى أمريكا وأوربا؛ وإن كانت تمثل حالة من حالات النجاح التى حققتها جهود مايو فى هذا الصدد، إلا أن تطبيق هذه الأفكار فى الواقع لم يستمر يحظى بالقبول ويحقق النجاح دائما، نظرا لما بدأ يظهر على هذه الأفكار من مثالب وثغرات حيث تمكن بعض النقاد من توضيح بعض أخطاء ومثالب أفكار جماعة مايو واطلقوا عليها اسم الثغرات النظرية واستطاع البعض الثانى أن يشير إلى بعض آخر من الاخطاء والمثالب فى أفكار جماعة مايو أطلقوا عليها صفة الثغرات المنهجية، وتمكن فريق آخر من النقاد

(1) Ibid. pp. 347 - 349

(2) Ibid, p. 349

أن يبينوا مجموعة أخرى من المثالب والاخطاء وصفوها باسم الثغرات الايديولوجية .

الثغرات النظرية

يعتقد فوت موايت أن فشل أصحاب اتجاه العلاقات الانسانية فى تقديم وصف كامل وتحليل شامل يرجع إلى عدة عوامل :

١ ــ سيادة اتجاه التحيز ضد النزعة الفردية بينهم، حيث سلموا بأن العامل الفرد لا يمكن له أن يكون سعيدا فى عزلته وانما يستطيع أن يحيا حياة راضية مشبعة جراء انخراطه فى جماعة ومشاركه اعضائها حياتهم .

٢ ــ اشتراك الباحثين فى النظر إلى العامل باعتباره لا يستجيب كالحيوان الرشيد Rational تماما وإنما رفضوا كل ماله صلة بالمعقولية أو الرشد Rationality وقدموا صورة للعامل يسيطر عليها عناصر الاحساسات والمشاعر (٥) .

٣ ــ قبول فكرة الثبات والانسجام باعتبارها هدفا أساسيا لحركتهم هذه حيث تحيز الباحثون ابتداء من مايو إلى الصورة الوطنية Nostalogic لمجتمع العصور الوسطى الذى يعرف فيه كل فرد وضعه ، وحيث غلب على العلاقات بين أفراده طابع الثبات ، ولهذا سعى الباحثون وراء البحث عن الظروف التى يمكن

---

(٥) وكانت الكلمه La Ratioanlization تعنى التنظيم العلمى للعمل أو الترشيد وهى كلمة مشتقة من الكلمة الألمانية Rationalisurnny التى استعملت فى الاقتصاد الاجتماعى بعد الحرب العظمى الأولى حيث شعرت ألمانيا بحاجتها إلى إعادة تنظيم قواتها المنتجة على أساس علمى .

(السيد ، لبيب ، العلاقات العمالية الانسانية فى المجتمع الحديث ، دار الكرنك ، القاهرة ، ١٩٦١ ، ص ١٦٠)

بها الاقتراب الوثيق من هذه الحالة الثابتة والمنسجمة فى ظل الظروف الصناعية القائمة، ورأوا أن إمكانية بلوغ هذا الهدف تتمثل فى جعل مدير المصنع قائدا، وبحيث لا يمكن قيامه بدوره القيادى هنا إلا اذا تمتع بالمهارات الاجتماعية اللازمة للتعامل مع العمال لدرجة يمكن معها أن يقبلوا أهداف الادارة بإرادتهم (١) .

وكانت العناصر التى أغفلها اتجاه العلاقات الانسانية ولم يشر إليها فى تحليلاته تنحصر فى عناصر الصراع بين العمال والادارة ومشكلة القوة والاتصالات ودور النقابة وأثر البيئة الاجتماعية والاقتصادية الاكبر على النسق الاجتماعى للمصنع . فنجد كلا من سيلز Sayles وفوت هوايت يتفقان فى أن حركة العلاقات الانسانية كما روج لها مؤسسوها والمدافعون عنها قد أغفلت عناصر الصراع والقوة، فيذهب سيلز إلى أن اتجاه العلاقات الانسانية قد أغفل عناصر الصراع والقوة التنظيمية وفشل فى ادراك الفروق فى القوة والحاجة اليها . ثم يعترف بفضل بعض علماء الاجتماع ومنهم بلومر Blumer وغيرهم من الاقتصاديين وغيرهم من فى الكشف عن هذا الجانب من القصور فى اتجاه العلاقات الانسانية (٢) وكما تنبه فوت هوايت إلى نقطة الضعف ذاتها عندما قرر . أن باحثى العلاقات الانسانية لم يسلموا بأى صورة للصراع فى المصالح والاهتمامات بين العمال والادارة، وفشلوا فى أن يكشفوا عن أن الشخص الذى يمسك زمام السلطة فى يده هو المحدد الهام لمجرى الأحداث، وهذا فضلا عن أنهم لم ينجحوا فى أن يأخذوا النقابة ودورها فى اعتبارهم وانهم لم يهتموا كثيرا بدراسة الاتصالات (٣) .

(1) Whyte, W., F., Industrial Sociology, op. cit., p. 443.
(2) Sayles, L., R., op. cit., p 244.
(3) Whyte, W. F., Industrial Sociology, op. cit P. 382.

وثمة ثغرة أساسية اتفق النقاد في الكشف عنها وتتمثل في اغفال إتجاه العلاقات الانسانية لأثر البيئة الإجتماعية والاقتصادية الأكبر على النسق الإجتماعي للصنع ، حيث يشير فريدمان إلى أن باحثي العلاقات الانسانية أدركوا الأهمية الجوهرية لعملية تحديد الانتاج ، ولكنهم لم يستطيعوا أن يتنبهوا إلى الحقيقة الاجتماعية والاقتصادية التي تكمن وراء حدود الشركة وتربط إتجاه عمالها باتجاه العمال الآخرين في المصانع الأخرى وحتى بالعمال في بلاد مختلفة . وتشمل هذه الظاهرة الظروف الاجتماعية والاقتصادية لأجر العامل في المجتمع الذى ينتمي إليه والتي لا يمكن تفسيرها بواسطة العوامل الداخلية للشركة فقط . وكان الأساس الضعيف الذى ظل الباحثون يستندون اليه يتمثل في اعتبارهم الشركة بناءاً اجتماعياً مغلقاً ومتكاملا ، ومستقلا عن كل الجماعات الاجتماعية الأخرى التي تتفاعل وتتصارع داخلها جماعات أخرى متباينة . وبهذا عاملوا الشركة في فراغ .والواقع أن العامل كما ينتمي إلى جماعات متباينة داخل العمل فإنه ينتمي أيضاً إلى جماعات خارجية أكبر ومغايرة ، مثل النقابة والطبقة الإجتماعية والأمة(١).وفي هذا الصدد يشير سيلز إلى أن إتجاه العلاقات الإنسانية قد أغفل المجتمع والقوى الاقتصادية والاجتماعية الأكبر فأهمل تلك القوى البنائية في مقابل ابرازه لعلاقات الجماعة الأولية ومهارات العلاقات الشخصية(٢) .ويورد براون في استعراضه لصور النقد التي وجهت لأعمال مايو وزملائه إشارة إلى هذا الجانب من القصور في اتجاه العلاقات الإنسانية ، قائلا « أنهم يكادوا يستبعدون تماماً في دراستهم للصنع المحيط الاجتماعي به » ، ويذهب إلى أنه لابد من الاعتراف بوجود هذه الثغرة ، ذلك

---

(1) Friedman, G., op. cit. pp. 324.

(2) Sayles L. R. op. cit. p. 204.

لأنهم لم يوردوا أية إشارة لدور نقابات العمال والتغيرات فى البناء الطبقى والمهنى فى أمريكا (١) .

الثغرات المنهجية :

وبالإضافة إلى الثغرات التحليلية والتفسيرية السابقة استطاع الباحثون أن يكشفوا عن بعض الثغرات المنهجية فى إتجاه العلاقات الانسانية ، حيث أكد سيلز أن دراسات العلاقات الانسانية قد أفادت من النماذج المنهجية الساذجة التى استعيرت من علم النفس التجريبى فى ذلك الوقت ، ولقد اتضح أنها نماذج غير كافية فى فهم التنظيم الاجتماعى الأكثر تعقيداً والذى يضم متغيرات ، دور المجرب ، والظروف الاقتصادية والبناء الاجتماعى المحيط وهى متغيرات تتأثر كل منها بالأخرى . وإن كانت التجارب المذكورة قد أيدت الحقيقة القائلة بأن أساليب الدراسة الميدانية الانثروبولوجية تصلح للاستخدام فى بحوث علماء الإجتماع عندما يمكن ملاحظة الموقف كله فى خلال فترة زمنية محددة وفى المكان الطبيعى له . إلا أن هذا التأكيد أدى إلى سيرها فى طرق محفوفة بالمخاطر واليأس (٢) . وأشار براون بدوره إلى ثغرة منهجية فى إتجاه العلاقات الانسانية تتمثل فى تجاهله لأهمية النظرية فى البحث وباضفائها أهمية كبيرة على الخبرة والملاحظة وإيجاد الحقائق ، ذلك لأن مايو يعتقد فى أن الملاحظة والمهارة والتجربة والمنطق تعبر عن مراحل التقدم ، ويقارن بين نوعين من المعرفة ، استطلاعية قائمة على الإنطباع والتفكير، واستقصائية تستند

---

(١) براون ، أ ، مرجع سابق ، من ص ٩٦ إلى ص ١٠٠ .

2) Sayles, L. R., op. cit. pp. 244-245

إلى الخبرة المباشرة ، وللاخيرة القيمة الكبرى فى نظره وإليها يرجع تفوق العلوم الفيزيقية على العلوم الاجتماعية . ولكن ليست هناك فائدة من جمع أى عدد من الملاحظات ما لم يكن من الممكن تنظيمها حسب أحد الاطارات المرجعية أو ما لم توضع فى إطار نظرى على حد تعبير ميلر وفورم(١) . وأكثر الانتقادات المنهجية قوة والتى وجهت لاتجاه العلاقات الانسانية ، تلك التى أسهب فى بيانها شيرمان كروب ، فنجده بعد أن يشيد باسهامات أقطاب العلاقات الانسانية ويكشف عن أهم الحقائق التى توصلوا اليها ، يشرع فى توجيه نقده المنهجى إبتداء من المفاهيم التى استخدموها حتى النتائج الأساسيه التى أكدوها . ويعتقد أن مفاهيم رضا الفرد والتماسك داخل الجماعة واتحاد جماعة العمل مع مشرفها والهدف الجمعى ، وأن كانت تمثل الظروف الضرورية للإبقاء على المصنع فى حالة ثبات ، على حد تعبيرهم، إلا أن كل منها يرتبط بمستوى مغاير عن الآخر. فمفهوم الرضا يرتبط بالفرد ، ويتعلق التماسك بالجماعات أما الروح المعنوية فهى تخص أهداف المصنع الجمعية . ومع ذلك لم يستطيعوا التمييز بينهما وانما أدمجوها معاً فى تحليلاتهم . هذا فضلا عن انهم استخدموها بطريقة قابلة للتبديل والتغير . فأحياناً يشيرون إلى الروح المعنوية ، كما فعل مايو ، باعتبارها تساوى الحفاظ على الحياة التعاونية فى المصنع ، أو على حد تعبير روثلسبرجر وديكسون أن « ما تمثله الصحة البدنية للكائن العضوى الطبيعى تمثله الروح المعنوية للنسق التعاونى » . كما سويا بين الروح المعنوية وانخفاض نسبة التغيب وزيادة النشاط الاجتماعى بعد ساعات العمل والرضا الشخصى والاهتمام بالمصالح المتبادلة ، وتبادل المنافع . وهكذا وضعوا مفهوما للروح المعنوية فى كلمات

(١) براون ، أ ، مرجع سابق ، من ٩٦ إلى ص ١٠٤ .

لمجمع المعانى المختلفة المرتبطة بمفاهيم الرضا والتماسك، والتعاون . ولقد مالت مصطلحاتهم أيضاً إلى إخفاء الفروق فى المستويات البنائية للصنع الذى كروب أن باحثى العلاقات الانسانية كانوا يرمون إلى وضع قضايا لا تجاوز المستوى المعتدل أو المتوسط middle range ، مستعينين بهذه المفاهيم . فادخلوا إطاراً نظرياً ارتبط مذهبياً بالاتجاه العضوى فى العلوم الاجتماعية وبالاتجاه المحافظ فى الفلسفة . فنظروا إلى التنظيم الصناعى على أنه نسق اجتماعى ينشأ بين أعضائه اعتماد وظيفى متبادل ، وحاولوا الكشف عن المتغيرات السلوكية التى تسهم فى وحدة الفتى ، ويتوقف كروب ليحلل مفهوم النسق الاجتماعى كما عبروا عنه ويذهب إلى أنه يمكن التمييز بين نوعين مختلفين من التحيز - وأن كانا مرتبطين غالباً - يتمم بهما تصورهما للنسق . ويطلق على النوع الأول التحيز الملى أو الغائى Tel ology bias وعلى الثانى تحيز الثبات Stability ويرتبط التحيز الملى بتصور النسق الاجتماعى على أساس عضوى . ذلك لأن لأجزائها وظائف بيولوجية خصصت لاشباع وتحقيق حاجات هذه الوحدة الكلية ، وعنده حجم سلوك هذه الأجزاء فى تحقيق الأهداف المنشودة هذه ينظر اليه باعتباره سلوكا موائما . ومن ثم ظهر هذا النوع من التحيز فى اتجاه العلاقات الانسانية عندما اعتبرت وظيفة الادارة أو القيادة فى هذا النسق تتمثل فى الحفاظ على النسق فى حالة توازن يتم فيها تحقيق الأهداف الداخلية والخارجية له . ولهذا تشير حالة التوازن إلى اتفاق اهداف الأجزاء مع أهداف الكل بمعنى وجود التعاون . ومن هنا تصوروا النسق الاجتماعى خاليا من الصراعات مما يعبر عن تحيز الدوام أو الثبات الذى يخدم أيديولوجية أصحاب الأعمال القائمة (١) . وبناء عليه اختار الباحثون متغيرات محددة لا تحقق إلا

---

(1) Ibid, p. 34.

شروط حالة التوازن وقاموا بدراستها . وقصروا مجال حالة التوازن عليها فقط دون غيرها مستبعدين الانساق الأكبر ، الأمر الذى لا تظهر معه العلاقات بين المتغيرات فى صورة شاملة وكافية ، وإنما أدخلوا عناصر أحكام القيمة فى عملية الاختيار هذه(١) .

واستطاع كروب أن يكشف عن ظهور هذه العناصر المعيارية المتعلقة بأحكام القيمة فى أربعة طرق على الأقل نذكر منها :

أولا : أن تحديد اطار المشاكل التى يجب أخذها فى الاعتبار سوف يترتب عليه تحديد للأهداف التى يجب بلوغها ، ومن ثم حصر صور السلوك التى يجب ملاحظتها ، وتقصد المتغيرات التى لا تتعارض مع النسق المتوازن . ولقد لعبت الادارة دوراً كبيراً فى تحديد إطار المشاكل التى يجب حلها . وهذا يمثل نوعا من التحيز يمكن أن نطلق عليه ، فيما يرى كروب ، تحيز المجال والاهتمامات bias of Scope and Orientations.

ثانيا : ان اختيار متغيرات محددة وملاحظة دورها فى حالة التوازن سوف يترتب عليه اغفال متغيرات أخرى ، لأنه لم يظهر للباحثين أن للاخيرة دوراً فى الحفاظ على حالة توازن النسق ، ولهذا وجد أن بحوث العلاقات الانسانية المبكرة جاءت خالية من دراسة دور النقابات — وهذا نوع آخر من التحيز يعرف باسم تحيز الحذف أو الاهمال Omission (٢) .

ويستطرد كروب فى عرضه النقدى للعلاقات الانسانية مفصلا مواقفه المنهجية السابقة بصورة لا يتسنى لنا الاحاطة بها إلا بعرضها كما عبر عنها هو

(1) Ibid., pp. 35 — 37.

(2) Ibid , p. 38

هذا قد يخرج عن نطاق اهتمامنا فى هذا الفصل بتتبع التطور التاريخى لعلم اجتماع الصناعة .

الثغرات الايديولوجية :

هذا وقد كشف استعراض المواقف النقدية من حركة العلاقات الانسانية عن وجود موقف نقدى يربط بينها وبين الايديولوجية القائمة فى البلاد التى ظهرت فيها فيعتقد من ناحية ، كل من فريدمان وبراون وسيلز أن العلاقات الانسانية كانت تسعى إلى تحقيق أهداف الادارة فقط وتتحيز لها . فلقد نظر البعض على حد تعبير براون إلى أعمال مايو باعتبارها تمثل وسائل ماكرة لتهدئة العمال وجعلهم يشعرون بالرضا عن أعمالهم فتزداد انتاجيتهم وتقل مطالبهم (١) . واعتقد سيلز أن الأساليب التى أدخلتها "علاقات الانسانية غلب عليها الطابع التطبيقى الذى ساعد على إيجاد صفوة إدارية وخدمت فى تضخيم قوة أصحاب الأعمال(٢) . ويؤكد فريدمان أن باحثى شركة وسترن اليكتريك كانوا يهدفون إلى زيادة المنتج إلى أقصى حد مع أقل قدر من التكاليف من حيث الأفراد والامكانيات ، وذلك كله على أساس منهجى وفى ظل كل الظروف ، يسوقهم إلى هذا الاتجاه الحتمى لرأسمالية الصناعية فى المجتمع الأمريكى (٣) . ومن ناحية أخرى ربط بعض الباحثين صراحة بين العلاقات الانسانية والايديولوجية القائمة وبخاصة ما ذهب إليه سيلز من أن العلاقات الانسانية حركة ظهرت لتسبح بحمد

---

(١) براون ، أ : مرجع سابق ، ص ١٠٤ .

(2) Sayles, L, R.; op. cit. p. 244.

(3) Friedman, C. ; op. cit; p. 323.

الوضع الراهن فى المجتمع الأمريكى وليس أدل على أرتباط جهود جماعة هارفارد بالايديولوجيه التى يروج لها أصحاب الأعمال ، إلا ما ذهب إليه كل بلاو وسكوت من أن هذا التحول فى الاهتمام بالفرد، كما أكدته جهود الادارة العلمية، إلى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية والانسانية ، كما تشدد عليه جماعة هارفارد ، له جذوره فى التغيرات التى طرأت على تنظيم الصناعة والايديولوجيه الادارية . إذ لما كانت المقدرة والعمل الجاد يؤديان فى عصر المشروعات الصغيره إلى النجاح وكانت درجة تفوق الرئيس الإدارى فى هذه المقدرة تضفى عليه السلطة الشرعية فى ظل هذا التنظيم ، فإن تطور هذه المشروعات صغيرة الحجم إلى المشروعات الكبيرة ، أحدث تغيراً فى الايديولوجية التى تبرر السلطه الادارية ، حيث تطلب النجاح فى هذه الظروف الجديدة قدرات متباينة ومهارات لتنسيق المعاملة والعلاقات بين الافراد أو بعبارة أخرى المقدرة على إقامة العلاقات الانسانية بينهم ، ومن ثم تغير المفهوم المثالى للتنظيم الصناعى من النظر إلى مشاكل الصناعة على ضوء العوامل الفردية إلى النظر إليها فى ضوء العلاقات الانسانية السليمة (١) .

وكان سيلز Sayles قد عبر عن وجهة النظر التى أعتبرت حركة العلاقات الانسانية حركة ايديولوجيه فى معرض حديثه عن صور النقد الموجهة إليها قائلا : أن هذه الحركة جاءت لتحمى الوضع الراهن Status quo وحاولت أن تسبح بحمد المجتمع الثابت المغلق وذو المراتب غير المتغيرة وصور الضبط المحكمة التى تخدم عملية بقاء البناء القائم والحفاظ عليه (٢) .

---

(1) Blau; P., & Scott; R.; Formal Organization A comparative Analysis, pp. 87–88.

(2) Salyes, L; R., op. cit., P. 244.

سادساً أسهام مايو وزملاؤه فى نشأة علم اجتماع الصناعة :

وعلى ضوء هذا التحليل الموضوعى والنقدى لافكار مايو وزملاؤه يمكن القول بالتحديد ، على الرغم من أن بداية علم اجتماع الصناعة ترد فى نظر البعض إلى جهود تايلور وزملاؤه بأعتبارها ثورة غيرت الاتجاه فى الميدان الصناعى من الاهتمام بالآله إلى الاهتمام بالعامل الانسانى ، وأول حركة علمية منظمة تحاول دراسة المشاكل المرتبطة بكفاية العمل فى الصناعة.إلا أن البداية الفعلية لهذا العلم ، يجب ردها إلى جهود مايو وزملاؤه فى هارفارد . وإن كان هناك ضرورة من تناول جهود تايلور وزملاؤه فى هذا العلم ، فلا يجب أن تزيد عن عملية توضيح الارتباط بينها وبين جهود مايو ، من حيث أن الجهود الأخيره تمثل تحولا عن الاهتمام بالفرد وحركاته وخصائصه الفسيولوجية ، كما أيدته جهود تايلور ، إلى الاهتمام بالعوامل الاجتماعية فى موقف العمل فى الصناعة وخاصة كل ما يتعلق بمكونات البناء الاجتماعى للمصنع ، من علاقات إجتماعية وجماعات وتنظيمات غير رسمية على وجه الخصوص كواحد من مجالات اهتمام هذا العلم والذى ينقسم إليه موضوعه ، كما سبق أن حددناه . وبناء على ذلك يمكن لنا قبول الرأى الثانى الذى كان يعتقد أن مايو وزملاؤه فى هارفارد هم الذين أنشأوا هذا العلم وأسهموا فى وضع دعائمه .ويجد هذا الرأى تدعيما موضوعيا له من ناحية أخرى فى الحقائق التاريخية التى يشير إليها تراث علم الإجتماع الصناعه وتؤكد أن علماء الاجتماع قبل البدء فى برنامج بحوث شركة وسترن اليكتريك كانوا يهتمون بدراسة المصنع ، ويعتبرونه نسقاً اجتماعياً أو مجتمعاً محلياً ، وذلك من الخارج.ولم يكن يستطيعوا المجازفة بالدخول بين جدرانه . وبانتهاء برنامج البحوث فتحت أبواب المصنع أمام الباحثين فى علم الاجتماع .وبدأ الاهتمام بالعناصر الاجتماعية الداخلية المكونة للمصنع يتزايد فى أمريكا وفى أماكن متفرقة أخرى من العالم جاءت لتسير على منوال دراسات جماعة مايو وتستلهم أفكارها . وتتجنب الثغرات النظرية والمنهجية والأيديولوجية التى أخذت عليها حيث استفاد (لويد وارنر) من دراسات

مايو ووضع دراسته الشهير عن النسق الاجتماعى للمصنع الحديث . . وإتجه شابل وارنسبرج باهتمامهم إلى ميدان الصناعة،فقدم شابل نموذجه لقياس التفاعل والعلاقات المتبادلة بين الاشخاص . واشترك ارنسبرج مع ماكجريجور فى دراسة حول الروح المعنوية والتنظيم الاجتماعى فى إحدى الشركات الكهربائية الامريكية ثم قدم اونسبرج دراسته الشهيرة عن الصناعة والمجتمع المحلى.ودرس عالم الاجتماع (باك) مشاكل البطاله ، وألقى الضوء على معنى العمل الصناعى وأنشأ جاردنر ووارنر جمعية العلاقات الانسانية فى الصناعة بجامعة شيكاغو . . ولم يخصص مكانا لعلم اجتماع الصناعة ولجهود علمائه فى دراسة المصنع بين البرامج الدراسية فى الجامعات إلا بعد أن حدثت تغييرات تنظيمية داخل الجامعات ، تمثلت فى إنشاء مراكز للبحوث تابعة لها ، وتشرف على الجهود التى تهتم بتحليل ظروف المصنع ، كما تمثلت فى إنشاء مدارس للعلاقات الصناعية وتهتم بتدريب الخريجين على هذه العلاقات ، مثل معهد إدارة العمل فى جامعة (ييل) ، ومعهد البحوث الاجتماعية فى جامعة ميتشجان ومدرسة نيويورك للعلاقات الصناعية . ثم معهد تافستوك فى لندن وهكذا .

الفصل الثالث

عمليات العمل فى التنظيمات الصناعية

(١) محددات عملية العمل .

(٢) عملية العمل و الضبط .

أولا : تجريد العمل من المهارة

ثانيا : دور العمال فى تحديد عملية العمل .

(٣) عملية العمل فى مصانع الغزل والنسيج المصرية .

أولا : خصائص عملية العمل :

أ) التخصص و التمايز

ب) فصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ

جـ) اختزال حرية تصرف العامل

ثانيا : اغتراب العمال فى عملية العمل .

(١) محددات عملية العمل

تعددت الاتجاهات النظرية ،واختلفت فى تحديدها للمتغيرات التنظيمية المسئولة عن تشكيل عملية العمل فى المشروعات الانتاجية . وأستطيع التمييز بين أربع وجهات نظر فى هذا الصدد ،يؤكد كل رأى منها على متغير واحد قد يكون البيئة ،أو الحجم ،أو التكنولوجيا ،أو الاهداف حيث يؤكد انصار الرأى الاول ،أن البيئة تفرض قيودا على اختيار شكل وبناء عملية العمل . ويبدأ هذا الرأى من ملاحظة " أن محاولة الحفاظ على التنظيمات تعتمد على درجة معينة من التبادل مع الأطراف الخارجية . وهذا الاعتماد على البيئة يفرض ،على مايبدو ،درجة من القيد لأولئك الذين يوجهون التنظيم ... فالتنظيم لايمكن أن يتطور بطرق تعكس الاهداف والدوافع أو حاجات أعضائه أو قيادته فقط ،لأنه ربما يتقهقر أمام القيود المفروضة عليه بسبب طبيعة علاقته وارتباطه بالبيئة . والظروف البيئة المختلفة ،والانماط المختلفة للعلاقة مع الأطراف الخارجية ،تتطلب أنماطا مختلفة من الاستعداد البنائى التنظيمى لتحقيق مستوى أعلى من الأداء"(١)

وبالتالى فان بناء التنظيم وشكل عملية العمل يتحددان بواسطة تأثيرات بيئية خارجية ،كما أن الاختلافات البنائية تعتبر نتاجا ومحصلة لردود الفعل التنظيمية تجاه العوامل البيئية . وقد تطورت دراسة البيئات التنظيمية فى السنوات الأخيرة لكى تعرف البيئة على أنها " نسق يعمل من خلاله التنظيم على متابعة أهدافه .ويوجد اتجاهان فى

---

(1) John Child, Organisational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice, in: G.Salaman & K. Thompson, People and Organisations (London : Longman, 1975) P: 92.

تناول البيئات ،أحدهما يتناول البيئة من زاوية التنظيم المركزى ويحاول فهم وصف الكيفية التى يدير بها التنظيم علاقات التبادل التى تربطه بالتنظيمات الأخرى . والاتجاه الثانى اكثر حداثه ،ويعتبر البيئة مجالا للعلاقات التنظيمية التى يعتبر التنظيم المركزى عضوا فيها "(١)

وتأتى دراسات كنث بنسون K. Benson الحديثة ضمن الاتجاه الثانى ،فهو يرى أن " الشبكة التنظيمية الداخلية فى حد ذاتها ،ترتبط ببيئة اكبر تتكون من سلطات و هيئات تشريعية ،وبيروقراطيات ووظائف عامة . وأن تدفق الموارد الى هذه الشبكة يعتمد على تطورات هذه البيئة "(٢) . وهو يركز فى تحليله على الجوانب البيئية التى تمارس تأثيرا مباشرا على تشكيل الشبكات التنظيمية . ويرى أن البيئة تعتبر هامة لأنها تؤثر على توافر المال والسلطة للتنظيمات ،وعلى توزيع القوة داخلها .

و هكذا يحاول أنصار هذا الرأى تفسير بناء التنظيم بواسطة الاشارة الى القيود التى تفرضها البيئة . ومع هذا فان مسألة تحديد البيئة لبناء التنظيم . قد كانت احدى الاتجاهات الهامة لفترة ماضية من الوقت . حيث تبلورت وجهات نظر أخرى اما للربط بين تأثير البيئة و تحقيق أهداف التنظيم . فاذا كانت البيئة " تعتبر المصدر الأساسى للقيود على التصميم التنظيمى ،فان الافتراضات المتعلقة بمتطلبات

---

(1) Huseyin Leblebici & Gerald R. Salancik, ' Stability in Interorganizational Exchanges: Rulemaking Processes of the Chicago Board of Trade', Administrative Science Quarterly (Vol. 27, No.2, 1982). P: 227.

(2) J.Kenneth Benson, ' The Interorganizational Network as a Political Economy, Administrative ScienceQuarterly (Vol. 20, 1975) P: 229.

الأداء ،تشكل أساس الفكرة الكلية للقيد نفسه ... ويوجد تمييز بين قطاعات مختلفة من البيئة فى ضوء اهتمامها بالأهداف التنظيمية ،ويتصور صانعو القرار التنظيمى، أنفسهم باعتبارهم يعملون فقط فى أسواق أو مجالات محددة، ويستفيدون من مصادر مختاره للمدخلات .وهم يعتبرون النجاح فى هذه المجالات أمرا حيويا لبقاء التنظيم ذاته "(١)،واما لرفض تلك العلاقة بين البيئة و بناء التنظيم ،و محاولة تطوير آراء أخرى تؤكد على متغيرات تنظيمية مختلفة.

وبالتالى ،فقد أشار دارسون آخرون الى متغير الحجم باعتباره مسئولا عن تحديد بناء التنظيم وعملية العمل . والفكرة العامة المتعارف عليها من جانب أنصار هذا الرأى هى أن التنظيمات تنمو وتزداد فى تعقدها ودرجة تمايزها كلما ازداد حجمها ." أن حجم التنظيم يؤثر بشكل كبير على بنائه الرسمى و تكنولوجيته وقيادته الادارية"(٢) فالحجم الكبير يولد تمايزا بنائيا و تخصصا فى أداء المهام داخل التنظيمات ،والتمايز البنائى يؤدى بدوره الى تزايد الدور الادارى فى التنظيم .

فالتنظيم اذا كان كبيرا فى الحجم ،فانه لايستطيع أن يعمل مالم يتم تجزئة المهام و تقسيم المسئوليات بطريقة أو بأخرى . واذا ماحدث مثل هذا التقسيم ،فانه يتضمن تعقدا بنائيا متزايدا يمكن أن يؤدى الى خلط وارتباك فى أداء التنظيم لمهامة فى حالة فشل الادارة فى مواجهة

---

(1) J.Child, Organisational Structure, ... Op.Cit., PP : 95 - 96.

(2) Peter M. Blau & Richard M. Schoenherr, The Structure of Organizations (New York : Basic Books, 1971) P: 81 .

التعقد البنائي المتزايد من خلال تعيين المزيد من المشرفين للسيطرة على عملية العمل ومراقبة العمال .

وهناك نتائج حديثة تلقي الضوء على هذا النقاش الدائر حول أهمية الحجم بالنسبة لبناء التنظيم . و هذه النتائج مستمدة من دراسة لعينة تتألف من خمسين مصنع ياباني، حاول القائمون بها توضيح آثار الحجم (مع ثبات التكنولوجيا) وآثار التكنولوجيا (مع ثبات الحجم). وأكدوا أن الحجم يمارس تأثيرا على جانبين فقط من جوانب بناء التنظيم هما التمايز البنائي و النزعة الرسمية . أما مدخلات العمل، والتعقيد السبرناطيقي ،والتكاليف و الأجور ،وانفصال الادارة عن الملكية ،و نطاق الاشراف لكبار المنفذين ،والاعتراف بالنقابة ،فهي ترتبط بالتكنولوجيا اكثر من ارتباطها بالحجم ،هذا ، الى جانب وجود جوانب بنائية أخرى لاتتأثر بالحجم أو التكنولوجيا .(١)

وعلى الرغم من تأكيد الدارسين التنظيميين على العلاقات الجوهرية بين الحجم والتعقد البنائي للتنظيم، " فان مسألة العلية تظل موضع نقاش و جدل ... ولاتوجد قوانين تربط الحجم بالخصائص التنظيمية الأخرى . و الحجم الذي يرتبط ببعض الخصائص الهامة ولايرتبط بالبعض الآخر لايساعد على فهم الشكل الذي يأخذه التنظيم . أما عندما يتم تناول الحجم في علاقته بالعوامل البيئية والتكنولوجية

---

(1) Robert M.Marsh & Hiroshi Mannari, ' Technology and Size as Determinants of Organizational Structure of Japanese Factories', Administrative Science Quarterly (Vol. 26, No.1, 1981) P: 33.

فانه يمكن التنبوء بشكل الأبنيــة و العمليات التنظيمية "(١)

وعلى أية حال ،فان النتائج اليابانية توضح أن الحجم المتزايد يدعم التعقد البنائى فى أبعاد مثل عدد الأقســام و الأفرع ،والمستويات الهرمية و التسلسلات الرئاسيـــة ودرجات التخصص الوظيفى . و هذا يعنى أنه عندما تزيـــد التنظيمات من عدد عمالها ،يزداد التمايز البنائى والتخصص الوظيفى . كما أن التنظيمات تميل الى استخدام القواعـــد والوثائق و السجلات والأعمال الكتابية على نطاق أوسع مـــن ذى قبل . فى حيـــن أن التباينات التنظيمية فى توزيع مدخلاً العمل ،وفى توزيع التكاليف بين العمال والمواد ،وتوزيـــع الأجور والأرباح بين عمال الانتاج و العمال غير المنتجيـــن ترتبط كلها بالتكنولوجيا التنظيمية و ليس الحجم ،وهكـــذا تقودنى هذه النتائج الى محاولـة التعرف على مضمون وجهـــة النظر الثالثـة التى يؤكد انصارها على أهمية التكنولوجيـا فى تحديد بناء التنظيم و تشكيل عملية العمـل .

وتمتد أصول هذا الرأى الى دراسات ودوارد J.Woodward عن تكنولوجيا العمليات ،وتحليل بيـــــرو C . Perrow عن تكنولوجيا المواد. فقد ميزت ودوارد بين ثلاثة أنمـــاط لتنظيم الانتاج تختلف من حيث تعقدها التكنولوجى و هى انتاج الوحدة ،والانتاج بالجملة ،و انتاج العملية ،و تـــرى أن التعقد التكنولوجى يؤثر على " مدى امكانية ضبط عمليـــة

(1) Cheng - Kuang Hsu, R.M.Marsh & H. Mannari, ' An Examination of the Determinants of Organizational Structure', American Journal of Sociology (Vol.88 No.5, 1983) P: 978

الانتاج ،والتنبوء بنتائجها"(١) ففى تنظيمات الانتاج بالجملة يرتفع متوسط عدد المرؤوسين لمشرفى الخط الاول فى حين يقل عددهم بشكل كبيرفى تنظيمات انتاج العملية ، ويعتدل عددهم فى تنظيمات انتاج الوحدات .

والسبب فى هذا ،أن العمل فى تنظيمات انتاج العملية يعتبر اكثر تعقيدا من العمل فى تنظيمات الانتاج بالجملة ويترتب على ذلك أن الاشراف يتطلب وقتا أطول ،مما يؤدى الى اشراف رؤساء العمال على عدد أقل من المرؤوسين ، عما هو عليه فى شركات الانتاج بالجملة .

أما بيرو ،فيرى أن التنظيمات الانتاجية تحاول الاقلال من تنوع وتباين المواد الخام التى تقوم بتصنيعها ،والاقلال من حدوث المواقف الاستثنائية التى يمكن أن يواجهها العمال فى العمل . واذا تحقق هذا ،فسوف تحدث بالتالى نتائج مباشرة للتكنولوجيا على بناء التنظيم . ويؤكد بيرو أنه عندما تكون المواد الخام ثابته و غير متنوعة فان التنظيم يكون قادرا على تحديد عملية العمل وأنشطة أعضائه بدرجة اكبر مما لو كانت المواد غير ثابتة و متنوعة(٢)

---

(1) Joan Woodward, ' Management and Technology', in:Tom Burns (ed.), Industrial Man: Selected Readings (Harmondsworth: Penguim Books, 1969) P: 203.

(2) Charles Perrow, 'A framework for the Comparative Analysis of Organizations', in : M.B.Btinkerhoff & P.R.Kunz (eds), Complex Organizations and their Environments (Iowa. Wm.C.Brown 1972) PP. 49-50.

ويحاول أنصار هذا الرأى ، التأكيد على أن التكنولوجيا باعتبارها أساليب آلية لأداء العمل ،تعتبر مسئولة عن تصميم عمليات العمل و تحديد تمايز الوظائف . فالتقدم التكنولوجى يفسح المجال أمام الأعمال الآلية ،ويؤدى الى استبدال المهارات الانسانية بعمليات آلية من جانب الحاسبات الآلية . ويؤكدون أن سبب هذه التغيرات هو الحاجة الملحة لاستخدام تكنولوجيا فعاله ،كما أن التقدم التكنولوجى " يجلب فى أعقابه انتاجا اكثر تعقيدا و مهاما اداريه اكثر تطورا . و هذه الأمور تتطلب المزيد من العمل الذهنى و الاشراف و الصيانة المستمرة لأدوات الانتاج ... فالآلية المتزايدة فى تكنولوجيا الانتاج تفرض مزيدا من المتطلبات المعرفية على العاملين . و هكذا فمن الممكن أن نتوقع أن العاملين فى المصانع الاكثر آلية قد تلقوا تعليما رسميا اكثر من نظرائهم فى المصانع الأقل تقدما من الناحية التكنولوجية "(١)

ورغم مثل هذه التأكيدات ،فمن الواضح أن التكنولوجيا لاتحدد عملية العمل بشكل تام ،وانما من المحتمل أن تفرض قيودا بشكل أو بآخر على بناء التنظيمات . وهذا الاحتمال تؤيده دراسات العلاقات الانسانية التى أوضحت وجود درجات من المرونة و الاختيار والتصميم التنظيمى فى اطار نظم تكنولوجية خاصة . والاختيارات التى تقوم بها ادارة التنظيم تستند الى مبدأ الكفاءة و الفعالية فى الأداء . بمعنى أن معيار الترشيد والفعالية هو الذى يكمن وراء اختيار التكنولوجيا الملائمة للمنتجات والمواد والعمليات المختلفة

---

(1) R.M.Marsh & H.Mannari, ...Op.Cit., P:43

وهذه الاختيارات " تعكس افتراضات هندسة الانتاج التقليدى ودرجة عالية من التخصص فى أداء المهام "(١)

وهذا يعنى أن اختيار التكنولوجيا يتم فى ضوء كفاءتها لتحقيق أهداف التنظيم . وبالتالى فان التكنولوجيا و تصميم العمل لايخضعان للمناقشة أو التعديل طالما أنهما يمثلان نتائج لامفر منها تترتب على حاجة التنظيم لفعالية و كفاءة الانتاج . " وهذا الرأى التقليدى ينظر الى التصميم القائم للعمل و أنماط الوظائف.......... باعتبارها نتيجة للتطورات العلمية و التكنولوجية و التنظيمية للثورة الصناعية المتواصلة . ووفقا لهذا الرأى فان قوة الدفع التكنولوجية و التنظيمية، التى تزداد استجابة لما هو ضرورى و ملائم لحاجات الظروف الاقتصادية القائمة ،تعتبر محايدة فى ذاتها . وبالتالى فان تصميمات العمل و ترتيبات الوظيفة التى تتطلبها هذه التكنولوجيا ،تعتبر ببساطة استجابات لمقتضيات التصنيع التى لامفر منها ،واستجابات للبحث المتواصل عن زيادة الكفاءة والطاقة الانتاجية "(٢)

وهكذا،فانه على الرغم أنه قد توجد علاقة بين التكنولوجيا والبناء التنظيمى ،الا أن هذه العلاقة ليست وثيقة بالدرجة التى ادعتها ودوارد وغيرها من الدارسين.

(1) S.R.Parker et al., The Sociology of Industry (London. Allen and Unwin, 1977) P: 95.

(2) Alan Fox,'The Meaning of work,' in : People and work, an Open University Course (Milton Keynes: Open University Press, 1976) P: 48 .

كما أنه " لايوجد اجماع على أن التكنولوجيا تؤثر على البناء التنظيمى . والشيء المحتمل هو أن يمتد تأثير التكنولوجيا الى بعض الأبعاد القليلة التى تشكل بناء التنظيم "(١). كما أن الاختيار التكنولوجى الذى يعتبرونه انعكاسا لحاجة التنظيمات الى الكفاءة ،يعتبر فى المحل الأول انعكاسا للافتراضات الطبقية عن قدرات العمال فى المستويات التنظيمية الدنيا . وبناءا عليه فان عمليات العمل التى تبرز الادارة وجودها فى ضوء مقتضيات التطورات التنظيمية و التكنولوجية المحايدة ،تشكل فى الواقع مظاهر واضحة لتلك الافتراضات الطبقية عن كسل العمال وعدم ذكائهم . " فالاختراعات التكنولوجية لها هدف مزدوج وهو جعل العمال منتجين الى أقصى درجة ممكنة ،واجبار العامل على العمل وفقا لقدراته . والحاجة الى هذا الاجبار يعتبر شيئا بديهيا فى نظر الرئيس boss الكلاسيكى . فالعامل متهم بالكسل بالتحديد ،فكيف يمكن تحقيق الهدف المطلوب ؟ اذا كان الانتاج ذاته و غرض التصنيع لايملكون شيئا يفعلونه معه "(٢) و الحل دائما هو اللجوء الى الآلية وميكنه العمل ،فالآلات التكنولوجية تمكن أصحاب العمل و الادارة من تحقيق مافشلوا فى تحقيقه سلفا بدون الآلية . وسوف أناقش هذه المسألة بالتفصيل فى حديثى عن المدخل الذى تتبناه الدارسة بصدد تشكيل عمليات العمل .

---

(1) Cheng-Kuang Hsu et al., ... Op.Cit., P: 979

(2) Michel Bosquet (ed.) Capitalism in Crisis and Everyday Life (Sussex: The Harvest Press, Hassocks, 1977)P: 8.

كما لايستطيع أن يؤكد أنصار هذا الرأى على أن أهداف التنظيم ثابتة ،فهى تتغير مع الوقت استجابة لتغيرات اجتماعية و سياسيةواقتصادية . واذا كان للتنظيمات مجموعة متباينة من الأهداف ، بعضها واضح والبعض الآخر خفى ، واذا كانت هذه الأهداف يمكن أن تتغير بمرور الوقت ،فكيف يمكنهم أن يتحدثون عن أهداف أحد التنظيمات بدقة؟ والمشكلة التى تتعلق بهذه الوجهه من النظر لاتتمثل فى أن أنصارها يتجاهلون التساؤلات سالفة الذكر فحسب ،بل تتضح أيضا من افتراضهم وجود درجة غير واقعية للاجماع على الأهداف داخل التنظيمات . وبالتالى يقدمون نظرة أيديولوجية ساذجة عن العلاقة بين الهدف التنظيمى و بناء التنظيم و عملية العمل داخله .

انهم يركزون بدون مبرر واضح - ان لم يكن مبررا أيديولوجيا - على التعاون والالتزام والانسجام داخل التنظيمات ،ويتجاهلون التفاوتات والتباينات والصراعات فى الحياة التنظيمية . و أن عملية العمل قد أصبحت مقسمة الى عمليات صغيرة و تخصصات دقيقة لاتدعم مصالح أو تشحذ همم ،مما يؤدى بالنهاية الى اغتراب قطاع كبير من العمال. والحقيقه أن التنظيمات تعبر عن التعاون و التنسيق فى الوقت الذى تعبر فيه أيضا عن الصراع والمقاومة . واذاكان أعضاء التنظيم يتعاونون مع بعضهم البعض فى تنفيذ مهامهم اليومية ،فان هذا لايعنى أنهم يعتبرون هذا التعاون غير مرهق . كما أن هذا لايعنى أن الأهداف التى يجرى السعى لتحقيقها بواسطة تلك المهام المتساندة ،تعتبر هامة بدرجة واحدة بالنسبة لكل الأطراف المعنية داخل التنظيمات.

ان النظر الى التنظيم على أنه موجه بالاهداف ،يحمل

انطباعا بأن كل الأعضاء يتمسكون بهذه الأهداف بنفس الدرجة وهذا فى حد ذاته تضليل . فالحياة التنظيمية تتشكل بواسطة عمليات مستمرة من جانب كل الأعضاء لضبط بعضهم البعض ، أو تجنب هذا الضبط و مقاومته .و بالتالى فان الطبقة العمالية ليست مجردة من وسائل المقاومة ،فى الوقت الذى يستخدم فيه أصحاب المشروعات ورجال الادارة ،القيم والأيديوجيات التنظيمية لتفسير الحياة التنظيمية الهرمية وعدالة الأوضاع والمراكز داخل التنظيم . و هذا يعنى أن عملية العمل داخل التنظيم تتضمن درجة أو أخرى من المساومة بين الادارة والعمال، ودرجة أو أخرى من صراع المصالح داخل الحياة التنظيمية . وبالتالى فان " أنماط العلاقات الاجتماعية التى تشكل البناء التنظيمى تعتبر نواتج مستمرة لعمليات التفاوض و التفسير التى بواسطتها ،يشكل المشتركون الذين تتفاوت مواردهم وتتباين مصالحهم ،حقائق اجتماعية تنظيمية تعمل وفقا لتشريعات التنظيم و أولوياته وبرامجه "(1)و فى نطاق عمليات العمل التى تشكلها تلك المفاوضات و المساومات ،تظهر الأهداف الحقيقية لأولئك الذين يمتلكون التنظيم ويسيطرون على عملية العمل داخله . وهذا يعنى أن أهداف التنظيم التى تتحقق ضمن عمليات العمل ، تخص بعض أعضاء التنظيم وليس كلهم بأى حال من الأحوال .

---

(1) Anthony J. Elger,' Industrial Organisations: A Processual Perspective, in: John B. Mckinlay (ed.) Processing People: Cases in Organisational Behaviour (London: Holt, Rinehart & Winston,1975) P: 102.

(٢) عملية العمل و الضبط : بديل تتبناه الدراسة

تشترك وجهات النظر الأربع السابقة فى تجريد عملية العمل من طبيعتها السياسية ،و فى تأكيدها المباشر على متغير واحد تربطه فى علاقة آلية بسيطة بعملية العمل كما لو كانت العلاقة لاتقبل المناقشة أو التغيير،و هى علاقة تفتقر الى الوجود الانسانى الذى يتمثل فى جانب يملك ويسيطر على عملية العمل ،و جانب لايملك و لايسيطر عليها.

ان الدراسة الراهنة تنظر الى التنظيمات الانتاجية باعتبارها تلعب دورا سياسيا . فأنشطة التنظيمات وأهدافها و فلسفاتها و ثقافتها الفرعية ليست محايدة بأى شكل من الأشكال ،فهى نفعية طبقية ،وأيديولوجية سياسية، و تعتبر عملية العمل ذاتها عملية سياسية واجتماعية وليست اقتصادية فحسب . و لفهم الطبيعة السياسية لعملية العمل ،تحاول الدراسة فهم ماتفعله التنظيمات و كيف تعامل عمالها ؟ و كيف تتشكل العملية الانتاجية ذاتها؟ ومثل هذه الأمور يؤكد عليها هذا البديل الذى يربط عملية العمل بالضبط .

فالتنظيمات الانتاجية تتميز بعملية عمل هرمية ، وأعضاؤها يختلفون فى درجة ضبطهم أو انضباطهم ،كما يختلفون من حيث المكافآت و الجزاءات التى يتلقونها ،و أيضا مضمون العمل الذى يقومون به . وترتبط هذه الاختلافات بوجود الصراع داخل التنظيمات . و هذه الصراعات تعكس مصالح الطبقة ،فى الوقت الذى تعبر فيه عن ميكانيزمات ضبط عملية العمل . و عملية العمل ذاتها تمثل الميكانيزم الاساسى لضبط راس المال للعملية الفعلية للانتاج . حيث أنها ـ أى عملية العمل ـ تتضمن قيودا و ضغوطا لعمالها ،

فى الوقت الذى يؤكد فيه أصحاب العمل أن هذا يعتبر نتائج ضرورية و حتمية لهدف الشركة او التكنولوجيا التنظيمية. واذا صدقنا ذلك فان التفاوتات الطبقية داخل التنظيمات يمكن اعتبارها ضرورات حتمية وبالتالى لامجال فيها لاختيار المصالح .

و الواقع أن عملية العمل ليست حتمية بأى شكل من الأشكال ،و توجد بدائل عديدة لعملية العمل فى مجتمعات العالم الثالث " فالتنظيم البيروقراطى للشركات و أماكن العمل الأخرى ... قد أصبح خاصية مميزة للمجتمع الرأسمالى ... والناس غالبا مايجدون مشقة فى تصور الاشكال الأخرى للتنظيم . ولكن سيطرة الأشكال البيروقراطية ليس حتميا فى مجتمع صناعى، وانما تتبع مباشرة من حاجة الرأسماليين الى ضبط الانتاج"(١) كما أن " التكنولوجيا وأنماط العمل التنظيمى تأخذ شكل وقيم وافتراضات بناء الطبقة ،و تدعم ذلك البناء بواسطة تأكيد و تدعيم مصالح الطبقات العليا"(٢). وبالتالى لايمكن دراسة المشروع الانتاجى بعيدا عن البيئة الاجتماعية و السياسية التى أفرزته .

وتؤكد الدراسة الراهنة أنه يمكن النظر الى عملية

---

(1) Richard C.Edwards, ' Bureaucratic Organization in the Capitalist firm', in : R.C.Edwards et al., (eds) The Capitalist System, (New Jersey : Prentice-Hall, 1972) P: 115.

(2) A. Fox, ' The Meaning of work', Op.Cit., P: 50.

العمل بصورة أفضل ،على أنها تتكون من عنصرين مترابطين وهما الطريقة التى يتم بها تنظيم العملية الفعلية للانتاج، وممارسة الضبط. وأهم حقيقة عن التنظيمات الانتاجية أنها أماكن للعمل ،و هذا العمل يجرى تصميمة و تنظيمه وفقا لمبادىء و أولويات محددة تعكس المجتمع الذى تتطور فى اطاره . وعملية العمل فى الرأسمالية تعكس السياق الاجتماعى و تعلل أهمية الربح و الفعالية ،فى ذات الوقت الذى تعبر فيه عن تضارب حاجات وطموحات أولئك الذين يشتركون فى العمل .

و التنظيمات تعتمد فى وجودها على الضبط الذى يتم تنفيذه بواسطة التكنولوجيا وميكنة العمل ،وبواسطة التدريب و الاشراف المستمر والمراقبة ،وبواسطة رفع آمال العمال من أجل الترقية والتطوير . وتعتبر عملية العمل ذاتها ،طريقة أخرى لضبط العمال من جانب أصحاب العمل ورجال الادارة . ان أحد الاعتبارات الهامة فى تصميم عملية العمل فى التنظيمات الرأسمالية ليست الكفاءة فى ذاتها وانما استبعاد امكانية حرية التصرف لدى العامل ، الذى أصبحت قوته العاملة مجرد سلعة تباع و تشترى فى سوق العمالة. ويتم استخدام تلك القوة فى عملية عمل رأسمالية لاتنظم وفق أهواء ورغبات البائعين وانما وفق حاجات المشترين الذين يهتمون فى المحل الاول بزيادة فائض القيمة لمشروعاتهم الانتاجية .

و من مصلحة هؤلاء المشترين أن تبقى هذه السلعة رخيصة ،وبالتالى يحاولون تقليل قيمة عمل العمال بواسطة تدمير المهارات و تطوير عملية عمل روتينية تقلل عمدا من المستوى المهارى للعمال ،ومن ثم يتجرد العمال من

قوتهم التى تكمن فى مهارتهم . كما يتجردون من احتمـــالات حرية التصرف و الاستقلال الذاتى . و هكذا تظهر الحاجة الى التدرج الهرمى فى عملية العمل وهو مايرتبط مباشـــــرة بمركزية الضبط لدى أصحاب المشروع أو من ينوب عنهم مـــن رجال الادارة .

ان البديل النظرى الذى تتبناه الدراسة ،يؤكـــد أن عملية العمل فى الرأسمالية لاتعتمد فى تشكيلها على متغير واحد (البيئة ،أو الحجم ،أو التكنولوجيا ،أو الاهداف) وانما تتشكل من خلال عملية تاريخية اجتماعية ذات وجهيـــن. يتمثل الاول فى تجريد العمل من المهارة ،ويتمثل الثانـــى فى ردود الفعل العمالية تجاه عملية العمل . أى بكلمـــة محددة : ان عمليـــة العمل الرأسمالية هىفى المحل الأول نتـــاج لصراع من يملك ويضبط و لايعمـــل ،ومن لايملك ولايضبط وانمـــا يعمل فحســـب .

أولا : تجريد العمل من المهـــارة

جاءت عملية تجريد العمل من المهارة deskilling . تنفيذا لمبادىء الادارة العلمية التى ناصرت مصالح أصحـــاب العمل على حساب العمال ،فى محاولة لتقليل قيمة مهـــارة العمال فى سوق العمالة . و من ناحية أخرىخلق عملية عمـــل روتينية لاتحتاج الى مهارة و بالتالى تختزل حرية تصـــرف العامل الى أدنـــى حد ،أى تجريده من قوة ضبط عملـــه بذاتـــه .

فقد تأكد للراسماليين أنه من مصلحتهم أن تقـــوم الادارة بالكثير من العمل الذى كان متروكا للعمال فـــى الماضى . وان تقوم بجمع كل المعارف التقليدية التـــى

يستحوذ عليها العمال ،وتختزلها الى مجموعة واضحة ومحددة من القواعد و القوانين و الاجراءات التى تحدد للعمال مهام عملهم اليومى ،وبالتالى يتجرد العامل من مسئولية تصميم و تخطيط عمله .

وهكذا تعتبر فلسفة الادارة العلمية ،أيديولوجية رأسمالية تكمن وراء تنظيم عملية العمل الانتاجية ،وتضفى نوعا من الشرعية على حرية تصرف أصحاب العمل و الادارة. وقد وصف برفرمان H.Braverman مبادىء الادارةالعلمية بأنها تمثل " فصلا بين عملية العمل ومهاراتالعمال........ وفصلا بين التصور والتنفيذ .... واستخدام احتكار المعرفة لضبط كل خطوة فى عملية العمل و نمط التنفيذ"[1]. و أثناء الحرب العالمية الاولى ،اكتسبت تلك المبادىء تطبيقا عمليا واسع النطاق،خاصة مع تزايد عمالة النساء خلال الحرب مما أدى الى تمكين أصحاب العمل من تجريد عملية العمل من المهارة ،حيث أعيد تشكيل المهام و الأعمال على أساس عدم مهارة النساء،و بالتالى فقد تحولت عملية العمل فى تنظيمات الانتاج الرأسمالية الى عملية روتينية منظمة على أساس عنصر المهارة المتناقصة الى حد كبير ،و كانت عملية يمارسها النساء على الاقل أثناء الحرب بمعدلات منخفضة من الاجر ومستويات أقل فى الأمن الوظيفى.

ولم تتوقف روتينية العمل مع توقف الحرب . بل أصبحت السمة المميزة لعملية العمل فى الرأسمالية المعاصرة، بعد أن ثبت فعاليتها خلال الحرب فى انتاج مزيد من فائض

---

(1) H.Braverman, Labor and Monopoly Capital... Op.Cit., PP: 113 - 119.

القيمة ،وفى التقليل من المقاومة العمالية . ففى احـــدى دراساته يقول سوفر C.Sofer " وقد شعر نصف مبحوثينـــا تقريبا بأن لديهم مواهب و قدرات لم يكن هناك حاجـــة لاستخدامهـــا . وان الكثيـــر من العمل دون المستوى و غيـــر جدير بهم و يمكن اسناده الى أشخاص أقل خبرة . و قـــد شعروا بالاحباط من خلال الحقيقة القائلة بأن لديهم قدرات عالية غير ضرورية لاداء الواجبات المناطة بهـم .... وتتمثل أهم ملحوظة فى وجود صراع داخلى بين البقـــاء وترك العمل " (١)ويستطرد فينوب " وقد أخبرنا رجال اوكتين Octane ان الشباب الصغير يتم اجتذابه الى الشركـــة املا فى تلقى ترقية سريعة ،بينما تكون الشركة فى واقـــع الامر فى حاجة الى مجموعة من الأفراد الأكفاء فحســـب ، و الغالبيـــة من الباقيـــن يعملون أعمالا روتينية . و هـــم يقولون أن الشركة قد أثارت فيهم طموحات غير واقعية ...... فمن المتوقع أن يكون الرجال طموحين ،فهذا يعتبر فضيلـــة وغياب الطموح يحمل معه معانـــى السلبيـــة و اللامبالاةوالاحجام عن التعلم و التغيـــر "(٢).

وهى طموحات غير واقعية لان عملية العمل الرأسماليـــة لاتشجعهـــا ،فاذا كان للعامل البشرى معنى وقيمة فيما مضى ، فان هذا المعنى و تلك القيمة مفتقدان الأن . " والمنتـــج المباشر ليس مهتما بما ينتجه وانما يهمه الحقيقة القائلـــة

---

(1) Cyril Sofer, Men in Mid-Career: A study of British Managers and Technical Specialists (Cambridge : Cambridge University Press, 1970) P: 271.

(2) Ibid., PP: 335 - 336.

بأن العمل قد أصبح مصدرا لحياته وبالتالى ضروريا لوجوده، والانسان ليس مهتما بمهنتـه ولكنه مهتم فقط بوظيفتـه، وقد أصبح العمل اغترابيا لأنه لم يعد يشكل حاجة داخليـة لدى الانسان للتعبير عن ذاته و تحقيق الذات . وقد أصبح العمل بمعزل عن الانسان لأنه يقوم به تحت ضغط الضرورة لكى يعيش . و لذلك فان اغتراب الانسان عن نتاج عملـه يسير جنبا الى جنب تشيىء الانسان وعمله ،ممايؤدى فـى النهاية الى تجريد العمل من السمة الانسانية كسمة أساسيـة تميز الانسان عن بقية الحيوانات"(١).

ويصف بينون H.Beynon جانبا لعملية العمـل فى شركة فورد للسيارات Ford حيث يقول " ان العمـل فى مصنع سيارات يتضمن تحمل عبء العمل فى خط تجميـع ، ان الخط لايتوقف أبدا ،انت قلت لما لا ؟.. لاتسأل : انـه لايتوقف أبدا ! ... و القليل من الناس يرون السيارة فـى نهاية الخط ..."(٢) و على خط التجميع ،يسمى كل عامـل القائم بالتشغيل aperator ،وهو يعمل فى موقـع معين ويوزع العمل عليه فى هذا الموقع . و يكون محاطـا بكومات المواد و العناصر . وتتمثل وظيفتـه فى ربـط هذه الأجزاء بالهيكل الذى يأتى أمامـه . و كلما تحـرك الخط بصورة أسرع ،كلما قل عدد المهام الموكله لعامـل خط التجميع ،حيث تتاح له دقيقتيـن لكل عملية ...(٣)"

(1) R.Selucky, ... Op.Cit., P: 51

(2) Huw Beynon, Working for ford (Harmondsworth : Penguin Books, 1973) P: 109.

(3) Ibid., P: 135.

وفى وصف آخر لعملية العمل فى الرأسمالية المعاصرة، يقول بوسكت M. Bosquet " حاول أن تضع ١٣ دبوس صغير فى ١٣ ثقب صغير ٦٠ مرة فى الساعه ،ثمانى ساعات يوميا .وبعد لحام ٦٧ شريحة صلب فى الساعه ستجد نفسك يوما ماتواجه خط تجميع جديد يحتاج الى ١١٠ ساعه . قم بتركيب ١٠٠ سلك فى ١٠٠ سيارة كل ساعه ،وإغلاق ٧ أقفال ٣ مرات فى الدقيقة . قم بعملك فى الضوضاء ، وسط الزيت و المذيبات و الغبار المعدنى . تفاوض فى حق السماح بوقت للتبول ،أو اخذ استراحة خاطفة خلف مكبس كبير حتى لاتكسر الروتين أو الايقاع الذى تسير عليه وتفقد علاوتك. اسرع لتكسب وقتا لكى تمسح أنفك و تخرج الغبار من عينك . ضع طعامك فى وعاء الشحوم لان المقصف يبعد عن مكان عملك بمسافة سير لمدة ١٠ دقائق ،بينما الوقت المسموح به لوقت الغذاء ٤٠ ثانية فقط . وأنت عندما تتخطى عتبه المصنع ،تفقد حرية الكلام و حرية الرأى والحق فى عقد لقاءات مع الآخرين داخل المصنع . قم بالطاعة دون مناقشة ،وعانى من العقوبة دون أن يكون لك الحق فى الشكوى ،وقم بأسوأ الاعمال اذا لم يعجب المدير وجهك.... وسوف تصل الى بيتك و أنت خائر القوى و عاجز عن القيام بأى شىء سوى مشاهدة التليفزيون ،قائلا لنفسك أنك ستموت كشخص غبى وساذج . ولتعلم أنك ستظل عامل خط تجميع بدءا من سن الثانية و العشرين الى سن الستين مالم تتعرض للقتل أو العجز قبل ذلك ... انها حياة طويلة يمكن أن تدفعك الى أن تحطم كل شئ يوما من الأيام، ولتشعر بالمرارة لأنك حولت حياتك لمهنة لكى تعيش ،و أقصى شئ تخشاه هو الغضب الذى يتفجر داخلك بدرجة يمكن أن توصلك الى الموت فى النهاية ،حتى أنه فى التحليل النهائى يكون الناس على حق عندما يقولون : لاتستطيع أن

تفعل شيء ،فقد استمر هذا الوضع لمدة خمسين عاما،فلماذا يجب أن يتغيـــر الآن .."(١)

ولم تقتصر عملية تجريد العمل من المهارة على العمل اليدوى فحسب بل امتدت الى العمل غير اليدوى كذلك . فقـــد تحول العمل المكتبـى الى عمل مجرد من المهارة مع تطـــور الرأسمالية الاحتكاريــة . وقد أوضح " برفرمان " أنه قـــد تم القيام بالعديد من الدراسات حول عمل المكاتب " لقيـاس حركات العامليـن داخل المكتب و تحديد وقت محدد لعناصـــر الحركة المختلفة مثل حركـات فتح الأدراج واغلاقهـــــــــا ، وحركات الجلوس و النهوض من مقاعد المكتب .. و تحديــــــد وقت لقــراءة الأرقام ... وغيرها(٢). وهكذا ،" ففى منتصف القرن التاسع عشر ،أصبحت فئة عمال المكاتب تشتمل علـــــى أفراد يؤدون وظائف كتابية روتينية مقابل أجر قليـل ..... وقد صاحب تزايد عدد عمال المكاتب أثناء هذا القـــــرن، نمو الوظائف غير اليدوية الروتينية ... وبالتالى أصبـــح العمل المكتبى ،عملا مجردا من المهارة وروتينيى ،ويتـــــم ضبطه بواسطة الادارة"(٣). وبالتالى فقد حدث نوع مـــــــن التحول الى البروليتاريا Proletariamisation للعمال فى المهن غير اليدويـــــــة .

---

(1) M.Bosquet,'Prison factory', in : M.Bosquet (ed.) Capitalism in Crisis and Everyday Life, Op.Cit., P: 91 .

(2) H.Braverman, OP.Cit., PP: 319 - 324.

(3) Rosemary Crompton & Gareth Jones, " Clerical' Proletarianisation':My th or Reality? ", in : Graham Day et.al. (eds.) Diversity and Decompostion in the Labour Market (London: Gower, 1982) PP: 133 - 134 .

وعلى سبيل المثال ،فقد أشار بعض الدارسين الى تحول العمال ذوى الياقة البيضاء العاملين فى مجال التأمين الى بروليتاريا ،وذلك من خلال زيادة المهام المكتبية الروتينية .

حيث ان " معدل التغير فى مجال التأمين أثناء الستينات ،كان سريعا بدرجة لم يتبق معها أدنى شك فى أن جزءا كبيرا من الرجال العاملين قد اكتسبوا طابعا بروليتاريا بدرجة كبيرة. والدليل الذى يؤكد هذا .... اغلاق بعض المكاتب وافتقاد المراكز الادارية الى جانب تخطيطات تقييم الوظيفة التى كشفت على سبيل المثال أن ٢١٢٠ عامل فقط من بين ٧٦٠٠ قد حصلوا على زيادة فى الاجور ،و كان معظمهم مديرين متقدمين فى السن. . هذا الى جانب انتشار الميكنة فى عملية التدوين "(١)

ويرفض البعض فكرة تحول عمال المكاتب الى بروليتاريين على اعتبار أنهم يقومون بعمل غير انتاجى، بمعنى أنهم لايخلقون فائض قيمة كما أن أجورهم تعتبر جزءا من فائض القيمة الذى يتحقق فى مكان آخر." و أنا عن نفسى ،وعلى الرغم من اعتقادى بأن التمييز التحليلى بين العمل المنتج و غير المنتج يعتبر حيويا فى تحديد مدى تدفق فائض القيمة فى الاقتصاد الرأسمالى ،فأنا لاأعتقد فى الوقت ذاته ،أن هذا التمييز التحليلى يشكل محورا هاما لتمايز الطبقة ... ولذلك فان الحقيقة التى مؤداها

---

(1) Rosemary Crompton, " Class Situation, White Coller Unionization and the ' Double Proletarianization' Thesis- A Reply To John Heritage", Sociology (Vol. 14, No.3, 1980) P: 451 .

أن عمل العمال ذوى الياقة البيضاء يعتبر عملا غير منتج، لاتمثل مشكلة كبيرة بالنسبة للتحليل الماركسى للطبقة. كما أن التمييز بين ماهو منتج و غير منتج ،يجب ألا يحجب الحقيقة القائلة بأن كلا المقولتين يتم تأجيرهما باعتبارهما عملا مبذولا." (١)

و النقطة التى أود التأكيد عليها هنا هى أنه الى جانب تدهور العمل اليدوى الذى يتطلب مهارة عالية ،أصبح العمل غير اليدوى يتطلب مهارة منخفضة . و على الرغم من أن عمال الياقة البيضاء قد يعملون فى اماكن نظيفة ومريحة ،وعلى الرغم أن سمات معينة لوضع أعمالهم قد تميزهم عن عمال المصانع ،فانه من الصعب للغاية أن نرى اختلافا فيما يختص بعملية العمل ذاتها . اذ أن الاستخدام المتزايد لادوات المكتب و الحاسبات الآلية ،و تطبيق مبادىء الادارة العلمية على العمل المكتبى ،قد حول العمل المكتبى القديم الى عملية شبيهه بالمصنع ،تكشف نفس مبادىء و سمات عمل المصنع شبه الماهر أو غير الماهر. وبالتالى أصبح موقف العمال ذوى الياقة البيضاء لايختلف أبدا عن موقف العمال بالأجر داخل المصانع . وهكذا فان "الاتجاه الواضح لطبقة وسطى كبيرة غير بروليتارية قد تحول الى خلق بروليتاريا كبيرة فى شكل جديد . وقد فقد هؤلاء العمال كل جوانب التفوق الخاصة بظروف عمالتهم السابقة على العمال فى الصناعة "(٢)

---

(1) Rosemary Crompton, ' Trade Unionism and the Insurance Clerk', Sociology (Vol.13, No.3, 1979) P: 405

(2) Braverman, Op.Cit., P: 355.

من الواضح اذن ،أن عملية العمل فى المصانع و فى المكاتب تتشكل استنادا الى تجريد العمل من سمة المهارة، "ويتحدد مضمون وظائف الفرد لتحقيق التخصص فى المهارة و لتقليل متطلباتها ،ولتقليل وقت التعلم أو وقت تدريب العامل . ويتم ادماج المهام الفردية فى أعمال محددة حتى يتحقق التخصص بقدر الامكان عن طريق قصر عدد المهام فى الوظيفة .و الحد من التباينات فى المهام أو الوظائف. ويصبح مضمون الوظيفة عبارة عن أعمال متكررة و يتم تقليل وقت التدريب "(١) . وهكذا فان عملية تجريد العمل من المهارة تعتبر سمة مميزة لعملية العمل الرأسمالية المعاصرة، وهى تنظم العمال ليس فى ضوء مصلحتهم أوو فقا لحاجاتهم وانما فى ضوء الأولويات الرأسمالية و مصالح أصحاب العمل. وفى مثل هذه الظروف ،يكون من الضرورى تجزئة العملية الكلية للانتاج و فصل التصميم عن تنفيذ المهام حتى تسهل عمليات استبدال العمال المهرة بعمال غير مهرة يتقاضون أجورا منخفضة . كما يتناقص وقت التدريب نتيجة لاستبعاد حرية تصرف العامل و زيادة الضبط الادارى ،و بالتالى تكثيف استغلال العمال .

ثانيا: دور العمال فى تحديد عملية العمل

تؤكد الفكرة السابقة أن التجريد من المهارة كان يمثل اتجاها مسيطرا على الاقتصاد الرأسمالى ككل خلال القرن العشرين ،أدى الى خلق بروليتاريا مجردة من مهارتها. بينما يرى البعض أن " التجريد من المهارة لم يكن

(1) Louis E.Davis et al., ' Current Job Design Criteria' in: L.E.Davis & J.C.Taylor (eds) Design of Jobs (Harmondsworth: Penguin Books, 1972) P: 79.

الاتجاه الرئيسى للتغيير المهنى خلال القرن العشرين ،كما لم يثبت أنها أصبحت قدر و مصير البروليتاريا ككل"(١).

أما اتجاه هذه الدراسة فيرى جانبا من الصحة فى الفكرتين . فرغم أن التجريد من المهارة قد حدث بالفعل الا انه لم يكن منتشرا ليشمل كل جوانب الاقتصاد الرأسمالى العالمى . هذا الى جانب أن الذين يؤكدون على اتجاه التجريد من المهارة ،يتجاهلون ردود الفعل العمالية تجاه هذا الاتجاه ،ويصورون عملية العمل على أنها نتاج للمحاولات الواعية من جانب الرأسماليين للتقليل من قيمة المهارة فى تنظيمات العمل . ان اتجاه الدراسة الراهنة يؤكد على أن عملية العمل فى المجتمعات الرأسمالية هى نتاج للصراع الطبقى بين رأس المال وقوة العمل ،أوبالأحرى نتاج لمحاولة رأس المال ضبط العمال ،و محاولة العمال تجنب هذا الضبط أو مقاومته . وبهذا اتجنب فى دراستى تلك النزعة الوظيفية الماركسية التى استند اليها برفرمان فى عرضه لعملية العمل باعتبارها نتيجة للتصميم الرأسمالى الواعى ،وليست مجرد نتاج لصراعات الجماعات المتخاصمة .

- انه على الرغم من أن التجريد من المهارة قد حدث بشكل لايدع مجالا للشك ،الا أنه غالبا ماكان يجرى فى سياق ماسماه جرامشى A. Gramsci الفورديزم Fordism . حيث تتضمن هذه النزعة " أسلوب التجميع فى الانتاج ،وتزيد من تساند العمال وبالتالى من مقدرتهم على هدم الانتاج من خلال التصرفات الفردية الخاصة بالتخريب

---

(1) Paul Attewell,' The Deskilling Controversy',Work and Occupotions (Vol. 14, No.3, 1987) P: 341.

أو النشاط الجمعى ،أو مجرد الأشكال السلبية التى تتمثل فى عدم الانتظام فى العمل . و هذا التساند يسمح للعامل بدور نشط ،بدرجة اكبر مما كان برفرمان يعتقد "(١)، و من ناحية ثانية ،فاننا نجد ان برفرمان قد " ركز على اكثر العمليات اثارة لتجريد العمل الحرفى من المهارة ،و مع ذلك فانه توجد بعض الصناعات و عمليات العمل التى لاتستند اطلاقا الى الاساس الحرفى ،ورغم هذا تظل جوهرية لفهم اعادة تقسيم العمل داخل اطار هذه الصناعات غير الحرفية (٢).

و اذا كان برفرمان قد أكد على أن مبادىء الادارة العلمية تعتبر اساس عملية تجريد العمل الحرفى من المهارة، الا ان تحليله قد أسهم ببعض الخلط حول طبيعة الادارة العلمية ." فالتايلورية ،كنسق ،كانت مستخدمة فى مصانع قليلة نسبيا ولفترات قصيرة من الوقت ... و الاتجاه العام نحو الآلية و تجزئة العمل قد تطور بعيدا عن تايلور "(٣). وبالتالى فان برفرمان قد " طمس أى تمييز بين التايلورية و الاتجاهات العريضة للآلية ،بين تجزئة المهام و الادارة العلمية . و خلافا لذلك ،فانه من الضرورى نظريا أن نضع فى الاعتبار التمييز الواضح بين الترشيد التايلورى و الترشيد غير التايلورى"(٤).

---

(1) S.Clegg, Organization and Control, Op.Cit., P: 549

(2) Craing R.Littler, The Development of the Labour Process in Capitalist Societies (London: Heinemann Educational Books, 1982) P: 186.

(3) Ibid., P: 179.

(4) Ibid., P: 63.

وعلى الرغم من ذلك ،فان أندرو زيمباليست A.Zimbalist قد لاحظ أن " برفرمان يؤكد اكثر من مرة . أن المدرس الرئيسى للتايلورية هو فصل المهارة و المعرفة عن العامل فى عملية الانتاج".(١) الى جانب أن " برفرمان لم يكن مهتما بالمظهر الخارجى للتايلورية ،أو بالآليات النوعية لنسقها ،بل كان مهتما بالطريق الذى سلكته التايلورية فى اثارة التغير الاساسى فى ضبط عملية العمل".(٢)

على أية حال ،فاننى أعيد التأكيد هنا على أن هذه الدراسة تتفق مع وجهة نظر برفرمان فى أن عملية التجريد من المهارة تعتبر السمة المميزة لعملية العمل فى الرأسمالية المعاصرة . الا أننى لا أتفق معه فى تجاهل دور العمال فى تحديد تلك العملية . حيث أنه " عندما يحدث نوعا من التنظيم للمقاومة العمالية ،يحاول المديرون تجنب تجريد العمل من المهارة ،ويتبنون بدلا من ذلك استراتيجية الاستقلال الذاتى المسئول Responsible Autonomy التى تسمح للعمال بالاحتفاظ بمهارتهم و تحملهم للمسئولية."(٣)

ولقد قامت الطبقة العمالية بتدخلات واعية وهامة فى التاريخ ،و هذه التدخلات الواعية كانت ولازالت تتشكل

---

(1) Andrew Zimbalist (ed.), Case Studies on the Labor Process. (New York : Monthly Review Press, 1979) P: XII .

(2) Dan Clawson, Bureaucracy and the Labor Process, (New York: Monthly Review Press, 1980) P: 33

(3) P. Attewell, Op.Cit., P: 326.

بواسطة عملية الانتاج . وبالتالى يجب ألا نناقش الدور التاريخى للطبقة العمالية خارج عملية الانتاج، طالما أن التطور التاريخى لدورها لاينفصل بأى حال عن عملية الانتاج . هذا مايؤكده مايكل بوراوى M. Burawoy الذى حاول الا يفصل الاساس الاقتصادى لعملية العمل عن البناء الفوقى - السياسى للمجتمع . و نظر الى عملية الانتاج باعتبارها مركب غير قابل للانفصال بين الجوانب الاقتصادية والسياسية والايديولوجية.(١)

أن عملية العمل تتضمن علاقات وارتباطات بالنسق المجتمعى الاكبر ،و هذه العلاقات تتضمن أسس تعبئة الجماعات التنظيمية . " واطار المصالح فى المجتمع الاكبر يصنع قيودا على عمليات التنظيم بواسطة بناء القوة الذى يتحكم فى تدفق الموارد الى التنظيمات ... وروابط التنظيم بالطبقات الاجتماعية والجماعات السلالية والعرقية والنوعية فى المجتمع .. كما ترتبط التطورات داخل التنظيم ،بشكل معقد ،بالأحداث التى تحدث فى المجتمع الاكبر"(٢)... وهذا يعنى أن عملية العمل تعكس العمليات المجتمعية للتفاوت الطبقى و القوة والمصالح ،حيث تتشكل عمليات عمل معينة بسبب ملاءمتها فى ضوء قيم ومصالح أولئك الذين يمتلكون القوة والسلطة ،وليس بسبب ضرورتها الوظيفية . وبالتالى يحاول العمال مقاومة هذه الأشكال الرأسمالية لعمليات العمل بدرجة أو بأخرى.

---

(1) Michael Burawoy, The Politics of Production(London: Verso, 1985) PP: 5-7.

(2) J.Kenneth Benson, ' Organizations: A Dialectical View', Administrative Science Quarterly(Vol. 22, 1977) P. 12.

و تنظر الدراسة الراهنة الى عملية العمل على أنها تتميز بالصراعات والمفاوضات والمقاومة المستمرة . وبدلا من التأكيد على ثبات العملية ،تحاول الدراسة البرهنة على الطبيعة المتغيرة لعملية العمل والواقع التنظيمى كجماعات راسمالية تحتل مراكز القيادة و تحاول ضبط جماعات المرؤسين الذين يقاومون او يتجنبون مثل هذه المحاولات ،حيث يحاولون توسيع مجال حرية التصرف ومشاركتهم فى الموارد التنظيمية . ومن المهم ملاحظة أن المفاوضات و الصراعات التنظيمية الداخلية ،يجب رؤيتها فى ضوء المراكز التنظيمية وموارد المشتركين أى عضويتهم الطبقية. ومثلما تعكس السمات الاساسية لعمليات العمل ،الأولويات و القيم الرأسمالية ،فان هذه العملية ذاتها تعتبر مسرحا للصراع المستمر بين الجماعات التنظيمية التى تستند الى عضويتها الطبقية فى هذا الصراع . و هكذا " فان حسم الصراع نادرا مايكون كاملا ، والأنساق نادرا ماتصبح ثابتة، والصراعات المحتملة بين الجماعات تصبح شديدة و علنية عندما يؤدى عدم الرشد الى نقص مكافآت أو عوائد العمليات العادية "(١).

وهكذا ،فان المعانى التى تشكل عملية العمل تعتبر مصدرا للصراع بقدر كونها مصدرا للتعاون ." فالتنظيم أداة من صنع البشر ،يصنعها الرجال قياسا على قوتهم فى موقف معين ... والاداة شئ يمكن أن تحقق به شئ آخر، وهو يعتبر قوة لو استطعت التحكم فيه ؟ فهو يمنحك القوة التى لايمتلكها الآخرون . والتنظيمات تعتبر أدوات متعددة

---

(1) Gerald Zeitz, ' Interorganizational Dialectics', Administrative Science Quarterly (Vol. 25, 1980) P: 83.

الأغراض لتشكيل العالم حسبما ينتمى الواحد منا.......... وهكذا فان الاطار البنائى ليس مجرد تخطيط مجرد ،ولكنه أحد الادوات الجوهرية التى بواسطتها تحافظ الجماعات على قوتها وضبطها فى التنظيمات".(١)

بهذا المعنى ،أنظر الى عملية العمل فى المجتمع الرأسمالى باعتبارها واقعا متغيرا.،واذا كنت قد عرضت فيما سبق عملية التجريد من المهارة باعتبارها من صنع الرأسماليين الذين يحاولون احكام ضبطهم وسيطرتهم على العملية الفعلية للانتاج ،فاننى أحاول التأكيد على موقف الأعضاء التنظيميين فى المستويات التنظيمية الدنيا، فى محاولة لانقاذ العمال من عالم النسيان الذى وضعهم فيه غالبية المنظرين و الباحثين فى مجال نظرية التنظيم، و علم اجتماع العمل بصفة عامة . حيث أن البعد الثانى الذى يشكل عملية العمل يتمثل فى المقاومة العمالية لمحاولات الضبط الرأسمالية ،ولعمليات اضفاء الطابع الروتينى على العمل وتجزئة المهام الوظيفية .

ان عملية العمل هى فى الواقع مكان لممارسة العلاقات الاجتماعية للانتاج . والانماط المختلفة لعمليات العمل تتشكل على مستويات مختلفة لبناء الطبقة . ونتيجة لذلك تتطور الانماط المختلفة للضبط فى اطار علاقات محددة حتى تصل الى مستويات مختلفة من البناء الطبقى . وهذا يحدث داخل التنظيم أو بين التنظيمات . وفى اطار التنظيم، تتطور القواعد المختلفة للضبط فى أوقات و عصور مختلفة

(1) S.Ranson, B.Hinings & R. Greenwood, ' The Structuring of Organizational Structures', Administrative Science Quarterly (Vol. 25, No.1, 1980) PP: 7-8.

وفى مراحل مختلفة من التعقد الوظيفى ". (١)

وتعتبر عمليات التطوير هذه ، انعكاسا للتمزقات التى قد تحدث نتيجة للمقاومة من جانب العمال ، ولمخاوف الادارة العليا من النتائج الاغترابية المحتملة لمثل هذه الأنماط الضبطية . وبهذا تؤكد الدراسة الراهنه على قوة العمال باعتبارها عنصرا محددا لعملية العمل . مع الاخذ فى الاعتبار أن بعض جماعات العمال تقاوم بعض التغيرات التنظيمية اكثر من تغيرات أخرى ، وبعض الجماعات تقاوم بدرجة اكبر من الجماعات الأخرى ، وبعض الجماعات تحقق نظاما متفقا عليه بينما تصبح جماعات أخرى ، جماعات صفوة لها امتيازاتها .

وتتوقف تدخلات العمال لتحديد عملية العمل ومقاومتهم للضبط التنظيمى ، على قدرتهم على التنظيم ، الى جانب المصادر البديلة لاشباع الحاجات . أما بالنسبة لقدرة العمال على التنظيم فى مواجهة أصحاب العمل " فيتضح أن هناك عاملين هامين هنا وهما العلاقة بين الدولة ورأس المال، والتقسيمات داخل الطبقة العاملة . ومن المهم أن نتذكر أن الطبقات لا توجد بمعزل عن علاقتها بالدولة . فالصراع السياسى بين الطبقات يتخلل العلاقات على مستوى الانتاج . وأشكال تدخل الدولة والضبط ، تقدم سياقا هاما بالنسبة لتطوير عملية العمل ، وخاصة أن المجتمعات تتفاوت فى درجة تسامحها مع النشاط النقابى والمساومه الجمعية أو قمعهما". (٢)

---

(1) S.Clegg, Op.Cit., P: 551 .

(2) C.R. Littler & G. Salaman, Op.Cit., P: 262.

أما بالنسبة للعنصر الثانى وهو المتعلق بحجم العمالة البديلة ،فانه بدوره يعتمد على حجم الاحتياطى الصناعى من العماله ، الى جانب المحاولات المنظمة من جانب أصحاب العمل لتقسيم سوق العمل . " ان ممارسات العمالة اليابانية ذات الطابع العائلى فى الشركات الكبرى - على سبيل المثال- يتم تدعيمها بواسطه بناء سوق العمل . فمعظم اعلانات الصحف اليابانية تطلب عمالا دون الثلاثين . وهذا يعنى ان العمال الذين يتركون الشركة الكبرى يذهبون الى قاع البناء الاقتصادى المزدوج وهو قاع يتكون من شركات صغيرة تدفع أجورا أقل وتوجد بها ظروف عمل سيئة لاتستطيع ضمان أمن العمالة . وبصفة عامة ،وعندما يقبل العامل عجزه عن التحرك ،فهو يقبل بالتالى سياسات الشركة . فالمقاومة مهما كانت صورها ،تكون صعبة حيث لاتوجد فرص عمالة بديلة " (١)

وهكذا ،فان ممارسة رأس المال حقه فى الاستغناء عن أى عامل بحجة أنه غير متعاون ،تعتبر الورقة الرابحة فى أيدى الرأسماليين للتلويح بها عند الحاجة اليها، عندما تشتد المقاومة العمالية لعمليات التجريد من المهارة ،ومحاولات السيطره الرأسمالية على العملية الفعلية للانتاج . الىجانب تقسيم الطبقة العمالية الى عمال مهرة وغيره مهرة ،او الى ذكور واناث ، أو الى سكان أصليين ومهاجرين وافدين، أو بين الجماعات العرقية ،أو بين كبار السن ومتوسطى العمر والصغار أو بين العمال القدامى والجدد ، أى بين أولئك الذين رسخوا فى عملية الانتاج وأولئك الذين تم ادخالهم حديثا اليها .وسوف أحاول خلال الفصلين القادمين ،توضيح بعدى عملية العمل فى المجتمع الرأسمالى ، أى الضبط والمقاومة .

---

(1) Ibid., P: 261.

(٣) عملية العمل فى مصانع الغزل والنسيج المصرية : نتائج الدراسة الميدانية .

أحاول خلال الصفحات التالية عرض ومناقشة مجموعة الشواهد الواقعية التى تصف عملية العمل فى شركة مصر العامرية للغزل والنسيج ، والشركة العربية والمتحدة للغزل والنسيج ، وذلك استنادا الى النتائج التى تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية . فقد أوضحت النتائج أن عملية العمل فى مصانع الغزل والنسيج المصرية تتميز بثلاثة سمات واضحة هى ، التخصص والتمايز ، وفصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ، واختزال حرية تصرف العامل فى آدائه لمهام عمله . كما أوضحت أن العمال يشعرون بالاغتراب فى عملية العمل التى يشكلون هم أنفسهم أساسها.

أولا : خصائص عملية العمل :

(أ) التخصص والتمايز :

تكشف الشواهد الواقعية للدراسة أن العمل التنظيمى فى مصانع الغزل والنسيج يتسم بأنه متمايز مثله فى ذلك مثل أى تنظيم انتاجى فى أى مجتمع من المجتمعات طالما كان يستهدف انتاج فائض القيمة . وبالتالى لايقوم كل أعضاء التنظيم بتنفيذ نفس الأنشطة أو أداء نفس المهام ، وانما يتخصص كل منهم فى أداء مهمة محددة بالذات . واتضح أن العديد من الوظائف فى تلك المصانع تتكون من أعمال متكررة وأحيانا تستغرق عدة ثوانى ، مثل عامل النسيج الذى يتلخص عمله فى " أنه كلما انقطعت فتلة يقوم بربطها". ويشترك كل عمال الغزل والنسيج والتجهيزات فى أعمال غاية فى البساطة حيث أدت عملية التخصص الى اختزال كل وظيفة والنزول بها الى مستوى عدد من العمليات القليلة . ويرتبط هذا التخصص مباشرة بتشغيل العامل للآلات المصممة خصيصا لأداء مهمة بعينها فى نطاق نسق آلى للانتاج .

وتتسم مهام عمال الانتاج فى تلك المصانع بأنها متخصصة للغاية لدرجة أنها تخفى المعنى الحقيقى لعملية الانتاج او طبيعة المنتج النهائى . والنقطة الأساسية التى أودالتأكيد عليها بشأن المهام المتمايزة والمتخصصة للغاية فى مصانع الغزل والنسيج ،هى أنها تكون مقيدة ومحدودة بالقليل من العمليات الروتينية والقصيرة حدا ،بحيث يقوم كل عامل بجزء بسيط من العملية الانتاجية . فقد اتضح ان عملية العمل فى الشركتين قد تم تصميمها وفقا لنظام العمل المرحلى . حيث نجد أن عملية العمل فى الشركة العربية والمتحدة تنقسم الى ثلاثة مراحل أساسية هى الغزل،والنسيج ،والتجهيز . وتنقسم كل مرحلة من هذه المراحل الثلاثة الى مجموعة جزئية بسيطة، حيث يقوم كل عامل بالتخصص فى احدى هذه المراحل الجزئية . فالشكل النهائى للغزل يتم الحصول عليه من خلال أربعة مراحل جزئية هى الكرد والتمشيط والسحب والبرم . ويمر النسيج ايضا بعمل مرحلى، حيث يبدأ بقسم تحضيرات النسيج ثم أقسام التسدية والبوش وأخيرا النسج وفحص الخام . وتجهيز النسيج يمر بثلاثة مراحل جزئية هى التبييض ،والصباغة ،والطباعة .

ويترتب على هذا النظام المرحلى لعملية العمل أن مجموعة العمال فى احدى المراحل الأساسية لايعرفون شيئا عما يجرى فى المرحلتين الأخريتين . فعمال الغزل مثلا لايعرفون شيئا عما يجرى فى مصانع النسيج أو التجهيزات وبالتالى فانه لايمكنهم أن يحلوا محلهم أو القيام بأعمالهم .والشىء ذاته يكون صحيحا بالنسبة لعمال النسيج أوالتجهيزات . والأكثر من هذا ،أن عمال الغزل أنفسهم يتم تقسيمهم الى أربعة مجموعات تتخصص كل مجموعة عمالية فى القيام بمهام مرحلة جزئية بعينها وبالتالى فان العامل الذى يعمل على آلة للكرد لايستطيع تشغيل ومراقبة آلة السحب أو التمشيط أو برم الغزل . وفى وحدات

التجهيز نجد أن العامل الذى يقوم بتشغيل آلة حرق الوبر لا يستطيع أن يحل محل زميله فى " مطبخ الألوان "، أو أن يقوم بتحليل عينات الألوان • وهذا يعنى أن العامل الذى يتخصص فى جزء معين من العملية الانتاجية لايستطيع أن يعمل مكان عامل آخر فى قسم آخر أو على آله تقوم بعمل غير العمل الذى تخصص فيه •

وفى شركة مصر العامرية للغزل والنسيج نجد مرحلة أساسية رابعة بالاضافة الى المراحل الثلاث التى تتكون منها عملية العمل فى الشركة العربية ،حيث أن عملية العمل فى شركة مصر العامرية تتكون من مراحل الغزل والنسيج والتجهيز وتصنيع الملابس • ففى وحدات الملابس الجاهزة تتخصص مجموعة من العاملات فى فحص القماش فى حدود نسبة العيوب المتفق عليها حيث يعاد القماش الى المخازن اذا كانت نسبة عيوب النسيج أعلى من النسبة المتفق عليها • وتتخصص محموعة أخرى فى قص القماش ، وتتخصص ثالثة فى الخياطة • وبهذا تظهر فى وحدات الملابس الجاهزة وظائف الفحص والترقيم ، و" الجوكر" أو القائم بالقص ، وفنى التشغيل •

ويضاف الى هذا أن المرحلة الثالثة لصناعة الملابس وهى الخياطة التى تتم فى قسم التشغيل تمر بمراحل جزئية غاية فى البساطة • فعلى سبيل المثال نجد أن " تنفيذ البنطلون " ـ حيث تقوم شركة مصر العامرية بانتاج البنطلون الجينز ـ يمر بمراحل سبعة تتم من خلال سبعة أقسام ويتكون كل قسم من حوالى عشرين عاملة تحت اشراف أحد المهندسين وهذه الاقسام هى :

(١) قسم التحضيرات ويختص بتحضير الجيوب والقُمر •
(٢) قسم الماكينة الأوتوماتيك ويختص بالجانب الخلفى للبنطلون

(٣) قسم خاص بالجانب الأمامـــــى .(٤)قسم تجميع قطع البنطلون.
(٥) قسم اللمسات "التشطيبات "الاخيرة .(٦) قسم الكـــــى .
(٧) قسم فحص الانتاج الأخيـر.

وهكذا ،فان السمة الأساسية التى تميز التخصص وتقسيم العمل فى مصانع الغزل والنسيج المصرية هى العمل المرحلى. والواضح ان العمل المرحلى لاينتج سلعة حيث أن النتاج العام لكل العمال المرحليين هو الذى يشكل سلعة . فالغزل الذى لم يمر بالمراحل الأربعة التى سبق الاشارة اليها لايمكن طرحـــه فى السوق باعتباره سلعة ،كما أن الجانب الخلفى للبنطلـون لا يشكل سلعة يمكن بيعها فى السوق .والواضح ايضا أن هـــذا التمايز الشديد(العمل المرحلى) فى عمليات عمل مصانـــع الغزل والنسيج يؤدى الى تركيز القوة فى أيدى كبـــــار البيروقراطيين والاداريين بالمصانع ،وبالتالى يستخدمون تلـــك القوة أو السلطة فى السيطرة على عمليات العمل وضبـــط العمال .

وتشير الشواهد الواقعية أن عمال الغزل والنسيـــج على وعى بالأسباب الحقيقية التى تكمن وراء تعميم عمليـــة العمل وفقا لنظام العمل المرحلى وتقسيم المصانع الــــى أقسام انتاجية متخصصة . حيث بلغت النسبة المئوية للعمــال الذين اكدوا ان سبب تقسيم المصانع الى أقسام مختلفه هـــو سعى الادارة الى زيادة الانتاج وبحثها عن كفاءة انتاجيـــة عالية ، ٢ر٣٤٪ فى شركة مصر العامرية و ٣ر٣٨٪ فى الشركـــة العربية . فى حين أكد ٤ر٢٥٪ فى شركة مصر العامرية و ٨ر٢٠٪ فى الشركة العربيـة أن السبب الرئيسى وراء هذا التقســـيم هو تسهيل عملية الاشراف على العمال وضبط عملية العمـــل.أما الذين اكدوا أن استخدام الآلات الحديثة والتكنولوجيا هـــو

الذى يؤدى الى ظهور العمل المرحلى فقد بلغت نسبتهم٣ر١٣٪ فى شركة مصر العامرية ،و ٦ر١٤٪ فى الشركة العربية ٠

وبالتالى فان القول بأن التمايز التنظيمى والعمل المرحلى وتقسيم قوة العمل ، تعتبر سمات تفصح عن ذاتها باعتبارها نتائج حتمية للتكنولوجيا التنظيمية فى أوسع معانيها ، يعتبر ادعاء أيديولوجيا ٠ حيث أن الهدف الأساسى الذى يكمن وراء تقسيم قوة العمل هو زيادة الانتاج والوصول الى انتاج أقصى فائض للقيمة مما يؤدى بالنهاية الى زيادة تراكم رأس المال للمستثمرين باعتبارهم المؤسسين لشركة مصر العامرية ، أو للدولة باعتبارها المالك الحقيقى لشركات القطاع العام ٠ وتحاول الادارة فى الشركتين تحقيق هذا الهدف بواسطة ضبط العمال والسيطرة على عملية العمل ٠

وتؤكد الشواهد الواقعية من ناحية أخرى ،ان العمال على علم تام بنتائج العمل المرحلى وتقسيم قوة العمل،حيث أكد ٣ر٣٨٪ بشركة مصر العامرية ،ونفس النسبة المئوية بالشركة العربية ،ان التمايز والتخصص وتقسيم المصانع الى أقسام انتاجية مختلفة يؤدى الى تعارض وتضارب مصالح العمال. فى حين اكد ٥ر٣٢٪ فى شركة مصر العامرية ، و٥ر٢٧٪ فى الشركة العربية بأن تقسيم قوة العمل يؤدى فى النهاية الى زيادة المنافسة بين الأقسام الانتاجية ٠ أما الذين أشاروا الى أن نتيجة العمل المرحلى تتمثل فى قيام العمال بتكوين جماعات عمل خاصة فى كل قسم انتاجى فقد كانت نسبتهم المئوية بشركة مصر العامرية ٢ر٢٩ ٪ ،وفى الشركة العربية ٢ر٣٤٪٠

ان التمايز الشديد بين مهام ووظائف العمال ومايرتبط به من تباين واختلاف فى أوضاع العمل وأساليب دفع الأجر وتوزيع الحوافز والمكافآت وتقرير الجزاءات وتصاريح الاجازات،

يوثر على تضامن العمال ويخدم فى تقسيم وحدة المروسين أمام قوة ضبط الرؤساء وسيطرتهم على عملية العمل.وهكذا يتمايز العمال المشتركون فى عملية انتاج واحدة نتيجة لتلك الجوانب المختلفة للامتيازات . وتخدم مثل هذه الامتيازات فى تحقيق ولاء الفرد لرئيسة المباشر او لمدير مصنعه .ويعبر العمال الذين يشتركون فى نفس المستوى الأدنى للتدرج الهرمى داخل عملية العمل عن ادراكهم الواضح لمثل هذا التمايز ونتائجه . فالتمايز والعمل المرحلى يؤدى الى تعارض مصالح العمال ،ويعمل على تقسيمهم الى تجمعات عمالية متمايزة ومتنافسة . وبالتالى فانه يدعم بناء التدرج الهرمى لكل الاختلافات الصغيرة فى المكانة والمركزمما يؤدى الى العمل على التمييز بين عامل وآخر وزيادة التزامه بالتنظيم النفعى من خلال اضفاء درجات مختلفة من المكانة وتوزيع المكافآت والحوافز.

وهكذا فان العامل الذى يحتل مكانة خاصة لدى رئيسه المباشر أو مدير مصنعه ،يشعر بوهم السمو والتفوق على بعض زملائه من العمال ويجد فى هذا تعويضا لحاجته الاقتصادية واحساسة بالاستغلال والظلم فى عملية عمل تأخذ من التسلسل الرئاسى والنظام المرحلى أسسلها . كما أن الغيره والحسد بين العمال فى نفس الدرجة وبين أولئك الذين يزيدون عنهم فى الدرجة او يقلون ،تزداد حدتهما بواسطة الصراع المستمر من أجل الترقية والحوافز التى ترتبط بفكرة المدير عن العامل . ان التخصص والتمايز والعمل المرحلى وتدرج المكانات والمكافآت تخدم فى زعزعة تضامن العمال وتخلق انطباعا عن التفوق بين بعض العمال الذين يحظون بمكانة خاصة لدى الادارة . مما يؤدى فى النهاية الى ظهور القوة العاملة باعتبارها قوة عاملة غير متجانسة توجد بين اعضائها فوارق واختلافات .

والأكثر من هذا ،أن الشواهد الواقعية للدراسة قد أوضحت وجود اختلافات فى وقت الراحة الذى يقضيه العامل أثناء ساعات العمل اليومية . ففى شركة مصر العامرية أكد ٢٤٫٢ ٪ من العمال الذين تضمنتهم الدراسة ،انهم يقضون نصف ساعة راحة أثناء ساعات العمل لتناول الغذاء أو احتساء مشروب ما ،فى حين بلغت النسبة المئوية للذين لايحصلون على وقت للراحة ٧٥٫٨ ٪ أما فى الشركة العربية فقد بلغت نسبة الذين أجابوا بأنهم يحصلون على فترة راحة مابين ربع ساعة و نصف ساعة ١٨٫٣ ٪ فى حين بلغت نسبة الذين أجابوا بالنفى ٨١٫٧ ٪ .

وقد أوضحت نتائج علاقة وقت الراحة بالقسم الذى يعمل فيه العامل ،أن العاملات بوحدات الملابس الجاهزة بشركة مصر العامرية قد أكدن بنسبة ١٠٠ ٪ أنهن يقضين نصف ساعة راحة أثناء ساعات العمل اليومية ،فى حين اكد العمال فى أقسام الغزل و النسيج و التجهيز بنسب مئوية مقدارها ١٠٠ ٪ على التوالى فى الاقسام الثلاثة بأنهم لايحصلون على وقت للراحة . وتفسير ذلك هو أن الادارة قد سمحت بوقت للراحة للعاملات فى أقسام الملابس الجاهزة حتى لاتفطر العاملات الى تناول الطعام على الآلات التى يعملن عليها مما يمكن أن يؤدى الى اتساخ القماش والملابس التى يقمن بقصها و خياطتها وقد قامت الادارة ببناء مكان خاص لتناول الطعام يلحق بكل وحدة من الوحدات الاربعة لصناعة الملابس الجاهزة . فى حين أنها سمحت لعمال الغزل والنسيج و التجهيز بتناول الطعام أمام الآلات التى يعملون عليها ،كما أنها سمحت لاحد عمال التغذية بالمرور خلال صالات العمل و أقسام المصانع الثلاثة لبيع الطعام للعمال . وبالتالى فان الادارة لاتسمح بوقت للراحة للعاملين بهذه المصانع .

أما بالنسبة لعلاقة وقت الراحة بالقسم والخبرة فى الشركة العربية ،فقد أوضحت النتائج أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاقسام أو سنوات الخبرة فيما يختص بوقت الراحة . وبالتالى فان الذين اكدوا أنهم يحصلون على وقت للراحة (١٨ر٣ ٪) يعتبرون من أولئك الذين أشرت اليهم سلفا بأنهم يحظون بمكانة خاصة لدى الرئيس المباشر للعمال او مديرى المصانع . حيث لاتوجد قاعدة واضحة فى هذا الصدد مثلما هو الحال بشركة مصر العامرية ،كما أن نسبة الذين اكدوا انهم لايحصلون على وقت للراحة كانت مرتفعة للغاية (٨١ر٧ ٪) .

(ب) فصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ

اتضح من النقطة السابقة أن عملية العمل فى مصانع الغزل و النسيج موضع الدراسة ،تكشف عن مستويات عالية من التمايز و التخصص . و هذه تعتبر سياسة هادفة و معتمدة تنبع من استراتيجية فصل وظائف العقل عن وظائف اليد ، و قصر عملية صنع القرار و مهام التخطيط على مجموعة واحدة من أعضاء التنظيم تتمثل فى البيروقراطيين، و الاداريين . أما تنفيذ المهام المبسطة والمتكررة فتترك للعمال فى المستويات الدنيا . وتستند مثل هذه الممارسات الى مفهوم فنى و تصور ميكانيكى لاداء العمل يصور دورالعامل على أنه دور عنصر أو ترس فى نسق انتاج معقد يسيطر عليه جهاز بيروقراطى كبير .

و هكذا تقوم الادارة بتصميم العناصر المختلفة لعملية العمل و تخطيط المهام بشكل كامل الى الدرجة التى تكون معها مبادرة العمال و تنظيمهم الذاتى أشياء مرفوضة لأنها قد تزيد من تنوع النسق و مخاطر الفشل . وتكون النتيجة مهام محددة بشكل جامد و تقارير وصفية كاملة عن الوظيفة

تشير الى أشكال سلوكية محددة ومرغوبة • وقد أثار أحد عمال النسيج الى طبيعة عمله قائلا : " حينما أستلم عملى فى السابعة صباحا ،أقوم بتشغيل الآلة اذا كانت متوقفة أما اذا كانت مستمرة فى العمل ـ نظام الورديات ـ فاننى أستلم العمل مباشرة من زميلى • ويتلخص دورى فى مراقبة خيوط النسيج فلو انقطعت فتلة النسيج أثناء دوران الآلة أقوم بربطها بسرعة لانه لو لم أقم بربط الفتلة ،تظهر العيوب و الاخطاء فى النسيج • و فى نفس الوقت أطمئن على الاسطوانة التى توجد تحت الآلة ،فلو كانت فارغة أقوم باستبدالها بأخرى ممتلئة بالغزل حتى تستمر الآلة فى أداء العمل " •

وقد أوضحت النتائج أن العمال لايشاركون الادارة فى تحديد قواعد الترقيات أو نظم الحوافز و الجزاءات أولوائح العمل أو طريقة أداء العمل ،حتى ولو كانت هذه المشاركة مجرد مناقشة تلك الامور مع الرئيس المباشر للعامل• ففى شركة مصر العامرية ،بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا انهم لايناقشون نظام الترقيات ٨٥ ٪ ،فى حين اكد ٦١٫٧ ٪ من العمال أنهم لايناقشون نظام الحوافز والجزاءات، أما بالنسبة لقواعد العمل ولوائحة فقد بلغت النسبة المئوية للعمال الذين أشاروا الى أنهم لايناقشونها مع رئيسهم المباشر ٥٥ ٪ ،فى حين اكد ٥٠ ٪ أنهم لايناقشون الطريقة التى يعملون بها •وفى الشركة العربية والمتحدة بلغت النسبة المئوية للعمال الذين يؤكدون أنه لايتوفر لهم حق مناقشة نظام الترقيات ٩١٫٧ ٪ ،فى حين اكد ٧٤٫٢ ٪ أنهم لايناقشون نظم الحوافز والجزاءات • أما بالنسبة لقواعد العمل ولوائحه فقدبلغت النسبةالمئوية للعمال الذين اكدوا انهم لايتدخلون فيها حتى ولو بالمناقشة ٥٢٫٥ ٪ ،فى حين اكد ٥٣٫٣ ٪ أنهم لايناقشون

طريقة أداء العمل مع رئيسهم المباشر . ويتضح من هـــذه النتائج أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين شركـــة مصر العامرية باعتبارها شركة استثمارية والشركة العربية المتحدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام بصدد مشاركة العمال فى وضع قواعد العمل أو تحديد نظم الحوافـــز و الجزاءات و الترقيات ،حيث تقتصر هذه المهمة علـــى رجال الادارة فى كل من الشركتيـــن .

و فى محاولة لكشف علاقة مشاركة العمال فى تحديـد قواعد العمل و نظم الحوافز و الجزاءات و طريقـــة أداء العمل و نظام الترقيات بالمستوى التعليمى و المهنـــة و الخبرة ،أوضحت الشواهد الواقعية انه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المستويات التعليمية المختلفة فـــى شركة مصر العامرية ،فالكل أجمع بنسب مئوية متقاربـــة أنهم لايشاركون ولو بالمناقشة فى وضع نظام الترقيات ونظـام الحوافز و الجزاءات و طريقة أداء العمل . أما بالنسبـة لقواعد العمل فقد اكد ٨٠ ٪ من العمال الحاصلين علـــى الثانوية العامة و ٦٠,٥ ٪ من العمال الحاصلين علـــى شهادة التعليم الفنى المتوسط ، أنهم يناقشون تلك القواعد مع رؤسائهم المباشرين . أما بالنسبة للشركة العربيـــة و المتحدة فقد أجمع العمال من كافة المستويات التعليمية أنهم لايناقشون تلك الامور مع رؤسائهم فى العمل،وبالتالـــى توضح تلك النتائج انه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائيـــة بين هؤلاء العمال على كافة المستويات التعليمية فيمـــا يتعلق بالمشاركة فى تحديد قواعد العمل و نظم الحوافـــز و الترقيـــات .

أما بالنسبة لعلاقة مشاركة العمال بالمهنة أوالقسم فقد أوضحت النتائج أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائيـــة

بين العمال فى مصانع الغزل و النسيج و التجهيزات والملابس الجاهزة بشركة مصر العامرية فى تاكيدهم أنهم لايناقشون نظام الترقيات و نظام الحوافز والجزاءات • فى حين كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمناقشة قواعد العمل و طريقة أداء العمل ،حيث اكدت العاملات فى مصانع الملابس الجاهزة أنهن يقمن بمناقشة قواعد العمل وطريقة أدائهن للعمل مع رئيسهن المباشر ،وقد بلغت النسبة المئوية للعاملات اللآئى اكدن ذلك ٦٩ ٪ ، ٤٠ ر ٧٢ ٪ على التوالى • هذا فى مقابل تأكيد العمال فى مصانع الغزل و النسيج و التجهيزات على أنهم لايناقشون قواعد العمل و طريقة أداء العمل مع رؤسائهم • و هذه النتائج ذاتها تفصح عنها الشواهد الواقعيةفى الشركة العربية و المتحدة ،حيث اتضح انه لاتوجد فروق ذات دلالة بين العمال فى مصانع الغزل و النسيج والتجهيزات فى تاكيدهم انهم لايقومون بمناقشة نظام الترقياتأو نظم الحوافز و الجزاءات • فى حين تكشف النتائج عن فروق احصائية بين العمال فى المهن الثلاثة فيما يتعلق بمناقشة قواعد العمل و طريقة أداء العمل • فقد اكد عمال الغزل بنسبة مئوية قدرها ٣ر٥٨ ٪ أنهم يناقشون قواعد العمل مع رؤسائهم ،فى حين ينفى عمال النسيج و التجهيزات ذلك • كما اكد عمال النسيج أنهم يناقشون طريقة أدائهم للعمل مع رؤسائهم المباشرين ،حيث بلغت نسبتهم المئوية ٥ر ٥٧٪، فى حين ينفى عمال الغزل و التجهيزات أنهم يتدخلون فى تحديد طريقة أداء العمل • وتفسير ذلك هو أن طريقة العمل فى مصانع الغزل و التجهيزات محددة بشكل صارم حيث تقوم الالات بكل العمل ولايتعدى دور العامل سوى مراقبة الالات • فى حين ان عامل النسيج يستخدم يديه لتكملة عمل الالة حيث انه كلما انقطعت فتلة النسيج يقوم هو بربطها حتى لاتظهر العيوب فى النسيج •

وفيما يتعلق بعلاقة مشاركة العامل فى تحديد قواعد العمل و نظام الحوافز والجزاءات و طريقة أداء العمل و نظم الترقيات بخبرة العامل ،فقد كشفت النتائج أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين العمال على المستويات المختلفة لخبرتهم أو سنوات عملهم بالشركة بالنسبة لمناقشة تلك الامور سواء فى شركة مصر العامرية أو فى الشركة العربية و المتحدة . و هذا يعنى أن الادارة فى الشركتين لاتقدر قيمة خبرة العامل أو تحاول استشارته فى تحديد قواعد العمل او اسس توزيع الحوافز أو اقرار الترقيات او توقيع الجزاءات ،كما أنها لاتحترم خبرته أو توفر له الفرصة لكى يؤدى العمل بالطريقة التى يراها مناسبة له ومفيدة للعمل.

ورغم ذلك فان العمال بمصانع الغزل و النسيج يحاولون باستمرار التعبير عن آرائهم ويحاولون المشاركة فى ايجاد الحلول للمشكلات التى قد تحدث فى العمل . فقد بلغت النسبة المئوية للذين اكدوا انهم يحاولون التعبير عن آرائهم بصدد مشكلات العمل ٧١٫٧ ٪ فى شركة مصر العامرية ،و ٧٣٫٣ ٪ فى الشركة العربية والمتحدة . الا أن الادارة وحتى فى أدنى مستوى لها - الملاحظون والمشرفون ورؤساء العمال - تتجاهل آراء العمال ولاتضعها فى الاعتبار عند وضع الحلول للمشكلات التى تعترض العمال فى آدائهم لمهامهم اليومية . حيث اكد ٢٥٫٦ ٪ من العمال بشركة مصر العامرية أن رئيسهم المباشر يتجاهل آراءهم ولايوفر لهم فرصة المشاركة بالرأى فى حل مشكلات العمل اليومية ،فى حين اكد ٥١٫٢ ٪ من العمال أن رئيسهم المباشر يستمع لآرائهم الا انه لاياخذ بها او يقوم بتنفيذها . أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة . فقد بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا ان رئيسهم المباشر لايستمع اليهم ويتجاهل رأيهم ٣١٫٨ ٪ ،فى حين بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا ان رئيسهم المباشر يستمع

لآرائهم الا أنه لايأخذ بها أو يقوم بتنفيذها ٧ر٥٥٪ وهذا يعنى أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين شركة مصر العامرية والشركة العربية والمتحدة فيما يتعلق بتوفير الفرص للعمال للتعبير عن آرائهم بصدد مشكلات العمل اليومية .

وقد حاولت الدراسة قياس علاقة حرية العمال فى التعبير عن آرائهم بصدد مشكلات العمل وورود فعل الادارة بالمهنة والخبرة ، الا أن الشواهد الواقعية لم تكشف عن فروق ذات دلالة احصائية بين العمال فى الشركتين بهذا الصدد . حيث أن جميع العمال على مستوى أقسام الغزل و النسيج و التجهيز و الملابس الجاهزة ، وعلى المستويات المختلفة لخبرتهم العملية يحاولون التعبير عن آرائهم بصدد مشكلات العمل سواء فى شركة مصر العامرية أو فى الشركة العربية و المتحدة . كما ان استجابة الادارة متمثلة فى رؤساء العمال المباشرين لآراء العمال فى الاقسام الانتاجية المختلفة أو بالنسبة لخبراتهم العملية اما انها تتمثل فى تجاهل آراء العمال و عدم توفير فرصة للتعبير عن رأيهم ، واما أن رؤساء العمال يقومون بالاستماع الى آرائهم الا أنهم لايأخذون بها او ينفذونها فى محاولاتهم حل مشكلات العمل اليومية . و لا اختلاف بين شركة مصر العامرية و بين الشركة العربية و المتحدة فى هذا الصدد .

و هكذا يقوم العامل بتنفيذ العمل الذى خططه وصممه له الآخرون ، أى رجال الادارة فى اطار عملية عمل تقوم بفصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ . والسمة العامة التى تميز انشطة الادارة فى شركات الغزل و النسيج هى أنها تقوم بتصور اجراءات العمل و تصميم عملياته وضبط وظائف العمال . وبالتالى لايقوم العامل الا بتنفيذ ما تخططه

الادارة من مهام و أعمال ومن ثم يحرم العمال من استقلالهم الذاتى فى آداشهم لأعمالهم ومن ضبط عملهم بأنفسهم . ومن الواضح ان قصر وظيفة التصميم و التخطيط على الادارة فقط يكون على حساب حرمان السواد الاعظم من العمال من التفكير و الابتكار. ان مسئوليات الادارة فى هذا الصدد تشكل وظيفة مباشرة للتكرار و احداث الملل لغالبية العمال ،طالما ان وظائفهم تستمد اساسا من اقتصادالتراكم الذى يسعى لتحقيق فائض القيمة سواء كان ذلك فى شركات القطاع العام او شركات القطاع الخاص والاستثمارى.

وقد وصف لى أحد عمال برم الغزل ،وهى المرحلة الرابعة لانتاج الغزل ،طبيعة عمله قائلا :" اننى أقف على آله برم الغزل ،أحضر بكر البرم وأقوم بتركيبه فى الآلـه . و ينزل كل مبرون أمام الفتلة الخاصة به على ماسورة خاصة ،ثم أقوم بتشغيل الآله . و أنا أقف على ثلاثة آلات لبرم الغزل ،أقوم بتغيير البكر و أنظف الفتل". وهذا يعنى أن عمل مثل هذا العامل يعتبر عملا روتينيا لايحتاج منه أن يقوم باعمان الفكر أو بحثه على الابتكار. وبالتالى فان تطور معرفة و خبرة البيروقراطيين والاداريين لايمكن رؤيتها بمعزل عن عملية الفصل بين تصميم المهام وتنفيذها . حيث أن تلك الاقلية التى تتمتع بمعارف خاصة و خبرات متطورة فى تصميم مهام عملية العمل ،يتحرر اعضاؤها من الالتزام بأداء الاعمال الروتينية البسيطة . و هكذا تظهر فئتان من الناس فى شركات الانتاج أولئك الذين يعتبرون وقتهم ثمينا للغاية و أولئك الذين لايساوى وقتهم شيئا ،أى الادارة والعمال . وبالتالى فان ثنائية العمل الذهنى و اليدوى تتوافق مع التمايز والتخصص فى عمليات العمل بشركات الغزل و النسيج المصرية .

و هكذا تتركز الانشطة الفكرية والذهنية الخاصة بالعمل فى مجال الادارة ولدى المتخصصين الاداريين الذين يتمثل دورهم فى تصميم عمليات العمل و تخطيط الانتاج للعمال . وهم بالتالى يجسدون ثنائية العمل الذهنى واليدوى فى عمليات العمل بشركات الغزل و النسيج ،وهم يحظون بامتيازات اجتماعية و مالية و تنظيمية هامة ،وهم يمثلون المهارة والمعرفة والسيطرة على مقدرات العمل فى حين يتجرد العمال منها جميعا ،وهم يقومون بأعمال المراقبة والاشراف و التنسيق و التخطيط و التصميم ،وهم الخصم المباشر للعمال .

و قد قال لى أحد عمال الانتاج فى قسم الغزل بشركة مصر العامرية " أننى أقوم بوضع بالات القطن على خط الانتاج ،وأقوم باصلاح "الزكمات ،ـ الاعطال ـ وتوقع الادارة علىّ جزاء اذا مر الشنبر ،مع القطن فى الآلة " ويضيف قائلا " ان عمال الغزل يعملون فى حو غير صحى على الاطلاق ،لان الغبار يملأ الصالات كما أن عامل النظافة الآلى (الشكوبى) يشفط الغبار من الآلات فقط وليس من الصالة ككل . كما أن نسبة الرطوبة مرتفعة جدا . وطبعا هذا يحدث لان الادارة يهمها الانتاج ولايهمها العمال" . وهكذا يتضح مما سبق أنه رغم أن الفكرة التى مؤداها أن العمال مجرد سواعد تقوم بأداء العمل وليسوا عقولا تفكر،قد حذفها القانون الادارى من قاموس معاملة الادارة للعمال الا أن جوهرها مازال واضحا فى الفصل بين مهام التصميم ومهام التنفيذ فى عمليات عمل شركات الغزل و النسيج المصرية .

(هـ) اختزال حرية تصرف العامل

أوضحت نتائج الدراسة أن عمليات العمل فى شركات الغزل و النسيج يتم تصميمها وفقا لافتراض أساس تأخذ به الادارة مؤداه أن أفضل دور للعامل فى النسق الآلى للانتاج هو الدور الذى يقوم به العامل حينما يؤدى عمله بحيث لايتدخل فى نشاط الآلة أو يشكك فى امكانية الاعتماد عليها . وبالتالى يبرز التبسيط الشديد للعديد من مهام العمال ،ويتم اختزال حرية تصرفهم فى آدائهم لاعمالهم اليومية . و هكذا تظهر السمة الثالثة لعملية العملفى شركات الغزل و النسيج ،وهى توزيع حرية التصرف والمبادأة بين وظائف الادارة ووظائف العمال . و تختلف درجات حرية التصرف الممنوحة لاعضاء التنظيم عند بناء الوظائف والمهام وتصميم عملية العمل . فالوظائف التى تنطوى على حرية تصرف محدودة تكون من نصيب العمال ،وبالتالى يتم تحديد عمل العمال وتقييده باساليب مختلفة كالاشراف و الضبط و ميكنة الانتاج او استخدام سجلات الاداء .

أما الوظائف التى تنطوى على حرية تصرف عالية فيتم اسنادها الى رجال الادارة والتخطيط . وهى وظائف ليست محددة بشكل كامل ويعتبر شاغلوها أهل للثقة وبالتالى لايفرض عليهم اشراف او مراقبة دقيقة مثلما هو الحال بالنسبة للعمال . و تقدم هذه الوظائف لشاغليها فرصة كبيرة لاثراء الخبرات والمعارف التى يمكنهم بواسطتها مواجهة العقبات و التحديات و تطوير القدرات والتمتع بالرضا المصاحب للانجاز . أما العمل الذى يقوم به العمال فهو عمل لايقدم أية فرص للاختيار واتخاذ القرار و تحمل المسئولية ،وبالتالى فهو عمل لايوفر فرص النمو وتحقيق الذات .

فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة أن ٦١٫٧٪ من عمال شركة مصر العامرية يؤكدون أنهم يشعرون بحرية تصرف محدودة فى آدائهم لمهام عملهم اليومية ،فى حين بلغت نسبة الذين اكدوا ان الادارة لاتوفر لهم حرية تصرف نهائيا فى آدائهم لاعمالهم ٢٤٫٢ ٪ . أما بالنسبة للشركة العربية و المتحدة ،فقد أوضحت النتائج أن نسبة العمال الذين يؤكدون أنهم يشعرون بحرية تصرف محدودة فى آدائهم لأعمالهم هى ٥٤٫٢ ٪ ،فى حين بلغت النسبة المئوية للعمال الذين أكدوا انه لاتوجد حرية تصرف نهائيا فى أداء العمل ٢٦٫٧ ٪ . وعند قياس علاقة مدى حرية تصرف العامل فى آداء عمله بالمستوى التعليمى والمهنة والخبرة ،كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة احصائية فى هذا الصدد بشركة مصر العامرية فى حين أنها لم تكشف عن فروق احصائية بشأن هذه العلاقة فى الشركة العربية والمتحدة .

و عند سؤال العمال الذين اكدوا انهم لايشعرون نهائيا بأى نوع من حرية التصرف ،واولئك الذين اكدوا أن الادارة تسمح لهم بقدر محدود وبسيط من حرية التصرف فى آدائهم لاعمالهم ،عن الاسباب التى تكمن وراء احساسهم بهذه القيود ،اكد ٣٣٫٠ ٪ من العمال فى شركة مصر العامرية أن سبب ذلك هو قواعد العمل ولوائحه التى تحدد عمليات الانتاج . واكد ٢٦٫٧ ٪ ان نظام الاشراف والمراقبة وضبط الادارة لعملية العمل وسيطرتها على العمال هو سبب احساسهم بهذه القيود . فى حين رأى ٢٢٫٣ ٪ أن ميكنة الانتاج و نظام الآلية والتكنولوجيا فى العمل لايدع لهم مجالا للاختيار أو التصرف بينما اكد ١٧٫٠ ٪ أن السبب الرئيسى يتمثل فى انعدام الثقة بين الرؤساء والمرؤسين فى عملية الانتاج .

أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة ،فقد اكد ٦ر٣٢ ٪ من العمال أن سبب تقييد حرية تصرفهم يتمثل فى أخذ الادارة بنظام الاشراف والمراقبة و ضبط سلوك العمال والسيطرة على عملية العمل . واكد ٨ر٢٨ ٪ أن قواعد العمل ولوائحة هى التى تقيد حرية تصرفهم فى آدائهم لاعمالهم . وقد بلغت النسبة المئوية للذين يرون أن ميكنة الانتاج واستخدام الالات والتكنولوجيا فى العمل هو سبب هذه القيود ٣ر٢٢ ٪ . ويؤكد أخيرا ٦ر١٦ ٪ من العمال أن سبب فرض القيود على حرية تصرفهم هو انعدام الثقة بين الرؤساء والمرؤسين . وعلى أية حال فان الاسباب الاربعة السابقة التى تقيد حرية تصرف العمال فى العملية الانتاجية ،تشكل العناصر القوية فى الميكانيزم العام للضبط الذى تفرضه الادارة على العمال و تسيطر من خلاله على عملية العمل .

و هكذا فان العلاقات الامبيريقية الوثيقة بين تحديد عملية العمل و المتغيرات الاخرى تتدعم من خلال الحقيقة التى مؤداها أن كل هذه السمات العملية تنبع من تركيز الادارة على الضبط و تقليل احتمالات عدم قدرتها على التنبؤ بما يجرى فى العمليات الانتاجية . كما أن الذين يقومون بمهمة الضبط يتوفر لهم مجالا واسعا للمبادرة و حرية التصرف ،فى حين لايتوفر أدنى مجال للمبادرة وحرية التصرف للخاضعين للضبط أى العمال . يستوى فى هذا العمال فى شركة مصر العامرية والعمال فى الشركة العربية والمتحدة . ويستوى فى هذا أيضا العمال على مختلف مستوياتهم التعليمية أو مهنهم أو خبرتهم . حيث لم تكشف الشواهد الواقعية عنفروق ذات دلالة احصائية بصدد علاقة أسباب اختزال حرية تصرف العامل فى عملية العمل بالمستوى التعليمى للعمال ومهنتهم و خبرتهم فى شركة مصر العامرية

أو فى الشركة العربية والمتحدة . وهذا يعنى أن اختـــزال حرية تصرف العمال تنطبق على كافة المستويات والتخصصـــات والخبرات و الاقسام بالشركة الواحدة .

ويوضح الشكل التالى أنه لاتوجد فروق ذات دلالـــــــة احصائية بين مدى حرية تصرفالعامل فى آداء عمله ،أوبالنسبة للاسباب التى يرى العمال انها تكمن وراء تقييد حريـــــة تصرفهم ،على مستوى المقارنـــة بين الشركتين موضـــــع الدراســـة .

شكــل رقـــم (١)

اختزال حرية تصرف العامل فى عملية العمـــل

	مصر العامرية	العربيـــة والمتحدة
١ – اشعر بحرية تصرف محدودة جدا(١)	٩ر٨٥ ٪	٩ر٨٠ ٪
٢ – السبب : قواعد العمل ولوائحه	٥ر٣٣ ٪	٥ر٢٨ ٪
نظام الاشراف والمراقبة	٧ر٢٦ ٪	٦ر٣٢ ٪
الآلية والتكنولوجيا	٣ر٢٢ ٪	٣ر٢٢ ٪
انعدام الثقة بين الرؤســـاء و المرؤسيــــــن	٥ر١٧ ٪	٦ر١٦ ٪

ملحوظة :(١) حاصل جمع تكرار استجابات الذين أكدوا انهم يشعرون بحرية تصرف محدودة وأولئك الذيـــــن اكدوا انه لاتوجد حرية تصرف نهائيـا .

و فى مقابل اختزال حريات العمال فى عملية العمـــل، يتمتع رجال الادارة بدرجات متفاوتة من حرية التصــــــرف العالية ،حيث أن انشطة الادارة و كبار البيروقراطييــــن تشكل فى الواقع ممارسة سياسية . وبسبب الاهمية السياسية لمثل هذه الانشطة يتلقى البيروقراطيون والاداريون العديــد

من الامتيازات والمكافآت.و اذا كانت الادوار التى تنطوى على حرية تصرف عالية تمنح اعضاءها قوة تنظيمية هائلة، فان الادوار محدودة الحرية تولد اغترابا ولامبالاه من جانب شاغليها مما يؤدى الى تأكيد تصورات الادارة وتفكيرها فى احكام الضبط على عملية العمل ،والتوسع فى استخدام اللوائح والقواعد و غيرها من الاساليب التى تؤدى الى اختزال حرية تصرف العمال .

و هكذا ،فانه مما لايثير الدهشة ان يؤكد اتجاه هذه الدراسة ان اختزال حرية العامل ،وفصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ ،والتخصص و التمايز ،تثير مقاومة العمال اكثر من حثهم على الالتزام والخضوع . كما انه مما لايثير الدهشة ايضا أن القوة العاملة التى تعانى من الاغتراب والاحباط و تشعر بالاستغلال و الظلم ،يمكن أن تحدث آثارا اجتماعية واقتصادية وسياسية لاترغبها الدولة أو القائمون على ضبط العمال والسيطرة على عملية العمل .

ثانيا: اغتراب العمال فى عملية العمل

كشفت النتائج عن اتجاه عام يؤكد اغتراب العمال فى عمليات العمل بشركة مصر العامرية والشركة العربية و المتحدة .وقد استندت الدراسة الى مقياسين اساسيين فى محاولتها التعرف على مدى اغتراب العمال فى هاتين الشركتين . وهما شعور العمال بأنهم مجردين من قوة سيطرتهم على العمل وضبط مهامهم العملية اليومية . و مجردين من مهاراتهم حيث يؤدون مهام بسيطة وجزئية لاتتطلب مهارة ولاتوفر لهم فرصة للابتكار او المبادأة . كما أن الاله هى التى تقوم بمعظم العمل ويتحتم على العامل ان يلاحقها فى سرعتها فى أداء العمل وأن يظل

بجوارها ولايتحرك حتى لقضاء حاجة اساسية باعتباره انسان. وهكذا تبدو الآلة باعتبارها السيد والانسان هو الخادم، وبناء عليه يشعر العمال بانعدام القوة فى عملية العمل.

أما المقياس الثانى فهو انعدام المعنى ،حيث يشعر العمال بأنهم يؤدون مهام يومية روتينية ومتكررة ،وينظرون الى العمل باعتباره آداء لمهام ميكانيكية مملة يقومون بها فقط من أجل الأجر طالما لايوجد مصدر آخر لكسب لقمة العيش . وهم يؤدون أعمالا لاتوفر للانسان الفرصة للتعبير عن ذاته أو تحقيق الذات ،وبالتالى فهم يشعرون بفقدان معنى مايقومون به من مهام يومية .وفيما يلى عرضا للشواهد الواقعية التى حصلت عليها الدراسة بصدد حقيقة اغتراب العمال فى شركة مصر العامرية والشركة العربية والمتحدة .

(١) انعدام القوة

(أ) كشفت الشواهد الواقعية أن ٢ر٥٤ ٪ من العمال بشركة مصر العامرية يؤكدون أن عملهم يتطلب أن يعملون ويتحركون بسرعة كبيرة طوال الوقت . فى حين اكد ٢ر٣٩ ٪ أن عملهم يحتم عليهم فى بعض الاحيان العمل بسرعة كبيرة، فى حين بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا أن عملهم لايتطلب بسرعة فى الأداء ٦ر٦ ٪ . أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة ،فقد بلغت النسبة المئوية للذين اكدوا انهم يعملون بسرعة كبيرة طوال الوقت ٧ر٨١٪ ،فى حين اكد ٥ر١٧ ٪ انهم يقومون بالعمل بسرعة كبيرة فقط فى بعض الاحيان . أما الذين أجابوا بالنفى فقد بلغت نسبتهم المئوية ٨ر٠ ٪ .

و فى محاولة من الدراسة لقياس علاقة سرعة العمل بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمى و سنوات الخبرة كشف النتائج عن عدم وجود فروق و اختلافات بصدد هذه العلاقة فى شركة مصر العامرية و الشركة العربية ٠الا أنها كشفت عن فروق واختلافات فى علاقة سرعة العمل بالمهنة فى الشركتين ٠ حيث سجلت النتائج وجود تفاوتات فى سرعة العمل بالاقسام الانتاجية المختلفة ٠ ففى شركة مصرالعامرية يأتى عمال النسيج فى مقدمة اولئك الذين يؤكدون على الاداء السريع للعمل ،ثم عمال التجهيزات ،فعمال الملابس الجاهزة ،وأخيرا عمال الغزل ٠ أما فى الشركة العربية و المتحدة فقد تساوى عمال النسيج و عمال الغزل فى تأكيدهم على سرعة العمل (١٠٠ ٪) ثم يأتى عمال التجهيزات ٠

(ب) أوضحت النتائج أن ٧ر٨١ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٧٠ ٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة يؤكدون ان العامل لايستطيع ترك الآلة أو الآلات التى يعمل عليها تقوم بالعمل ويذهب لقضاء حاجة معينة ثم يعود بعد فترة دون أن يحل زميل آخر مكانه يراقب الآلة ويشرف على أداء العمل ٠ وهذا يعنى أن العمل فى شركات الغزل و النسيج يقيد حركة العامل ويحتم عليه الوقوف امام الآلة طوال فترة العمل يشرف عليها ويراقب عملها ٠ اما اذاأراد أن يترك مكان عمله لسبب من الاسباب فعليه أن يجد زميلا له يحل محله لحين عودته ،ولكن أين يوجد ذلك الزميل؟ فالكل لايستطيع أن يتحرك من المكان الذى وضعته فيه الادارة ٠

ولم تكشف النتائج عن وجود فروق واختلافات فى

علاقة الحركة أثناء أداء العمل بمتغيرات النوع والسن و المستوى التعليمى و المهنة وسنوات الخبرة فى شركة مصر العامرية . وفى الشركة العربية والمتحدة لم تكشف النتائج عن فروق فى علاقة الحركة بالسن والمستوى التعليمى والخبرة ، الا أنها كشفت عن فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة الحركة بالنوع والمهنة . فقد اتضح ان العاملات اكثر التزاما بقيود عدم التحرك من أمام الآلة . كما اتضح أن عمال التجهيزات اكثر التزاما بالوقوف أمام الآلات التى يعملون عليها .

(ج) اكد ٥ر٧٢ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ، و٨ر٨٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن عملهم لايوفر لهم آية فرصة لتنفيذ افكارهم الخاصة فى أداء العمل أو أن يقوموا بتغيير طريقة العمل التى تعلموها من رؤسائهم . وهذه نتيجة طبيعية طالما يوجد فصل تام بين مهام تصميم الوظائف ومهام تنفيذها.وكما سبق أن أوضحت فان الادارة تقوم بتخطيط و تصميم كل مايتعلق بالعناصر المختلفة لعملية العمل فى حين يوكل الى العمال مهام التنفيذ دون التفكير و بالتالى تستحيل فرص الابتكار أو المبادأة على القوة العاملة .

وقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة أنه لاتوجد فروق واختلافات ذات دلالة فى علاقة المبادأة بالنوع والسن والمستوى التعليمى و المهنة و الخبرة فى شركة مصر العامرية و فى الشركة العربية المتحدة . وهذا يعنى أن عمليات العمل فى شركات الغزل والنسيج لاتتميز بالنشاط الخلاق الذى يوفر للعمال حق المبادأة و التفكير . وهى فى هذا لاتفرق بين عامل وآخر ولاتنظر بعين الاعتبار للمستوى التعليمى للعامل او خبرته أو مهارته فى أداء

عمله . و هذا راجع الى قصر مهام التخطيط و التفكير على رجال الادارة فى الوقت الذى يتجرد فيه العمال من حق التفكير او اخذ زمام المبادرة ،وبالتالى تحول عمليات العمل من مثل هذا النوع دون تمتع العمال باستقلالهم الذاتى فى آداء مهامهم العملية ،حيث أن هذا الاستقلال يؤدى الى إضعاف قدرة الادارة على ضبط العمال و السيطرة على عملية الانتاج وهو الشيء الذى ترفضه الادارة وكبار البيروقراطيين .

(د) أوضحت نتائج الدراسة أن الاعمال اليومية التى يقوم بها العمال فى شركات الغزل والنسيج لاتتطلب مهارة كبيرة ،وبالتالى لاتسعى الادارة الى تعيين العمالة الماهرة حيث يستوى العمال المهرة و شبه المهرة و غير المهرة فى قدرتهم على أداء العمل فى تلك الشركات. فقد كشفت الشواهد الواقعية أن ٦٩,٢ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٦٥,٨ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يرون أن أى عامل يستطيع القيام بأعمال الغزل والنسيج حيث لايتطلب العمل مهارة كبيرة . فى حين اكد ٣٠,٨ ٪ فى شركة مصر العامرية و ٣٤,٢ ٪ فى الشركة العربية والمتحدة ان العمل يتطلب عمالة على قدر كبير من المهارة.

ولم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة التجريد من المهارة بالنوع والسن والمستوى التعليمى والمهنة والخبرة فى شركة مصر العامرية . وفى الشركة العربية والمتحدة لم تكشف الشواهد عن فروق فى علاقة تجريد العمالة من مهارتها بالسن والمستوى التعليمى و المهنة والخبرة ،الا أنها كشفت عن وجود اختلافات بين العمال والعاملات بصدد التجريد من المهارة . حيث بلغت النسبة المئوية للعمال الرجال الذين اكدوا ان عملهم

لايتطلب مهارة كبيرة ٦ر٧٥ ٪ فى حين كانت نسبة العاملات التى اكدن ذلك ٢ر٤١ ٪ ويمكن تفسير هذا بأن العمال يشعرون بأن لديهم مهارات لايستخدمونها فى العمل فى مقابل عدم تمير العاملات بمهارة حتى يفتقدنها فى عملية العمل.

(٢) انعدام المعنى

(أ) كشفت نتائج الدراسة عن شعور نسبة كبيرة من عمال الغزل و النسيج بالرتابة والملل أثناء آدائهم لاعمالهم فقد بلغت النسبة المئوية لعمال شركة مصر العامرية الذين اكدوا أن أغلب الفترات التى يقضونها فى العمل هى فترات رتيبة ومملة ٣ر٤٣ ٪ ،كما أكد ٨ر٢٥٪ من العمال أن فترة وجودهم بالعمل هى فترة رتيبة ومملة بالكامل ،بمعنى أن ساعات العمل كلها ملل ورتابة . أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد اكد ٧ر٤١٪ أن أغلب فترات عملهم ملل . فى حين ان الذين اكدوا أن عملهم رتيب وممل طوال الوقت ، قد بلغت نسبتهم ٧ر٢١٪ .

ولم تكشف الشواهد الواقعية عن فروق واختلافات ذات دلالة فى علاقة رتابة العمل بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمى وسنوات الخبرة بالنسبة لعمال شركة مصر العامرية في حين سجلت فروقا ذات دلالة بالنسبة للعمال فى الاقسام الانتاجية المختلفة . حيث جاءت اعلى المعدلات من قسم التجهيزات (١ر٧٦٪) و كانت أقلها فى مصانع الغزل (٦ر٦١٪). أما بالنسبة لعلاقة رتابة العمل بالمتغيرات السابق ذكرها فى الشركة العربية والمتحدة ،فلم يتم تسجيل أية فروق فى علاقة العمل الرتيب بالنوع والمستوى التعليمى والخبرة . أما فيما يتعلق بعلاقة رتابة العمل بعمر العامل فقد

اتضح أن العمال من الفئة العمرية (٣٥ - ٤٠) يختلفون مع العمال من الفئات العمرية الاخرى بصدد شعورهم بالملل ورتابة أعمالهم . حيث بلغت النسبة المئوية لاولئك العمال ٣٣ر٤ ٪ وهذا يعنى أنهم لايوافقون على أنهم يشعرون بأنهم يؤدون أعمالا رتيبة ومملة فى حين اكد بقية العمال من مختلف الاعمار بنسب مرتفعة الى حد ما ،، أن أغلب فترات عملهم ملل و كسل .

(ب) أوضحت النتائج أن العمل فى شركات الغزل والنسيج لايستحوذ على تفكير العمال واهتماماتهم ،فكثيرا مايشغلون بأفكار واهتمامات أخرى أثناء آدائهم لاعمالهم فقد اكد ٨ر٥٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٥٧ر٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم يفكرون فى أشياء أخرى أثناء قيامهم بالعمل . وهذا يعنى أنهم يقومون بحركات آلية ميكانيكية فى أداء العمل طالما أن مهامهم روتينية وجزئية وغاية فى البساطة وبالتالى فان مهام من هذا النوع لاتتطلب ان يقصر العامل تفكيره فيما يقوم به من عمل ،و هكذا يفقد العامل اهتمامه وارتباطه بعمله .

وقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة عن وجود اتجاه عام بين عمال شركة مصر العامرية فيما يتعلق بانشغال فكر العمال بأشياء أخرى أثناء ساعات العمل اليومية . حيث لم تسجل اية فروق أو اختلافات فى علاقة عدم اهتمام العمال بعملهن بمتغيرات النوع أو السن أو المستوى التعليمى او المهنة او سنوات الخبرة . أما بالنسبة للوضع فى الشركة العربية والمتحدة ،فلم تسجل النتائج وجود فروق بين العمال من النوعين ومن الفئات العمرية المختلفة

أو مستوياتهم التعليمية او مهنهم . الا انها وجدت فروقا فى علاقة عدم الاهتمام بالعمل بسنوات خبرة العامل . فقد اتضح ان العمال الذين قضوا اكثر من خمسة عشر سنة فى عملهم اكثر اهتماما بعملهن و لايفكرون فى أشياء أخرى أثناء العمل .

(ج) اكد ٤٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أنه لو أتيحت لهم فرصة بدء حياتهم من جديد لن يختاروا عملهن الحالى مرة أخرى ، فى حين تردد ١١٫٧ ٪ فى الاجابة عن هذا السؤال. اما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد بلغت النسبة المئوية للعمال الذين اكدوا انهم لن يختاروا عملهم الحالى مرة أخرى اذا أتيحت لهم فرصة لبدء حياتهم العملية من جديد ٦٣٫٣ ٪ فى حين تردد٢٫٩ ٪ فى تحديد موقف واضح لهم بهذا الصدد .

ولم تكشف الشواهد الواقعية عن فروق ذات دلالة فى العلاقة بين الرضا عن المهنة بنوع العامل او مستواه التعليمى او القسم الذى يعمل فيه او خبرته فى شركة مصر العامرية فى حين سجلت فروقا بين الفئات العمرية للعمال والرضا عن المهنة . حيث كان العمال من الفئة العمرية (٣٥ – ٤٠) اكثر رضاءا عن مهنة الغزل والنسيج. فقد بلغت النسبة المئوية لهؤلاء العمال الذين أكدوا أنهم لن يختاروا عملهم مرة أخرى ٣٧٫٥٪ . أما الفئة العمرية (٢٠ – ٢٥) فقد سجلت اقل نسبة للرضا عن المهنة حيث بلغت نسبة الذين اكدوا انهم لن يختاروا عملهم الحالى لو اتيحت لهم فرصة بدء حياتهم العملية من جديد ٦٤٫٧ ٪ . أما فى الشركة العربية والمتحدة فلم تسجل الدراسة أية فروق فى علاقة الرضا عن المهنة بمتغيرات النوع والسن والمستوى التعليمى والقسم الذى يعمل فيه

العامل • الا انها سجلت فروقا فى علاقة الرضا عن المهنة بسنوات خبرة العامل ،حيث وجدت ان العمال الذين قضوا اكثر من خمسة عشر عاما فى العمل بهذه الشركة هم اكثر العاملين الذين اكدوا انهم لن يختاروا عملهم الحالى مرة أخرى حيث بلغت نسبتهم ٩ر٩١ ٪ ،فى حين أن العمال الذين قضوا خمس سنوات فقط فى العمل هم أقل العاملين الذين اكدوا عدم رضاهم عن مهنتهم حيث بلغت نسبتهم٦ر٥٩٪ •

(د) أوضحت نتائج الدراسة ان نسبة كبيرة من العاملين بشركات الغزل والنسيج يتمنون أن تمر ساعات العمل سريعة حتى يتخلصون من الملل والرتابة التى تخيم على طبيعة الاعمال التى يقومون بأدائها يوميا • فقد اكد ٧ر٢٦ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ،و٥ر٢٧ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة أنهم ينظرون الى الساعه كثيرا اثناء تأدية العمل كما أكد ٤٠ ٪ من عمال العامرية و٧ر٣١ ٪ من عمال العربية أنهم ينظرون الى الساعة فى بعض الاحيان • وأود الاشارة الى ملحوظة فى هذا الصدد حيث ان عددا كبيرا من الذين اكدوا أنهم لاينظرون الى الساعة ،اما أنهم لايمتلكون ساعة أو انهم يجلهون قراءة التوقيت •

وقد كشفت الشواهد الواقعية عن وجود اتجاه عام بين عمال شركة مصر العامرية فى رغبتهم أن يمر الوقت سريعا ،حيث لم يتم تسجيل فروق ذات دلالة فى العلاقة بين النظر الى الساعه والنوع أو السن أو المستوى التعليمى او المهنة او سنوات الخبرة • أما بالنسبة للوضع فى الشركة العربية والمتحدة ،فقد سجلت الدراسة فروقا ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بعلاقة النظر الى الساعة والسن والمهنة والخبرة • فقد سجل العمال من الفئة

العمرية (٣٥ ـ ٤٠) أدنى معدلات النظر الى التوقيت ٣ر٣٣٪ كما سجل عمال وحدات التجهيز أدنى المعدلات فى الرغبة أن يمر وقت العمل سريعا ٣٠ ٪ أما العمال الذين قضوا مابين عشر سنوات و خمسة عشر عاما فى العمل بالشركة فقد سجلوا أعلى المعدلات على الاطلاق فى رغبتهم أن يمر وقت العمل سريعا ١٠٠ ٪ ٠

(هـ) اكد ٨ر٧٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية وهر٥٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم يقومون بآداء العمل لمجرد كسب لقمة العيش و أن عملهم لايشكل جزءا مهما وذا قيمة بالنسبة لحياتهم ٠ وهكذا ينظر العمال الى عملهم باعتباره وسيلة للحصول على الأجر الذين يستطيعون بواسطة قضاء حاجاتهم الضرورية ،بمعنى أنهم يقومون به تحت ضغط الحاجة و الضرورة لكى يستطيعون العيش ٠ وتفسير ذلك أنهم يقومون بمهام جزئية بسيطة متكررة ورتيبية لاتحفز على المبادأة او تستحث نشاطا خلاقا ٠

وأظهرت النتائج ان هذا الاحساس يمثل اتجاها عاما لدى جميع العمال بشركة العامرية والشركة العربية على السواء ٠ حيث لم تكشف الشواهد الواقعية فروقا ذات دلالة فى علاقة نظرة العمال الى العمل باعتباره وسيلة لكسب العيش بنوع العامل أو فئته العمرية أ و مستواه التعليمى او مهنته او سنوات خبرته سواء فى شركة مصر العامرية أو فى الشركة العربية المتحدة ٠

(و) أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة من عمال شركات الغزل والنسيج لايستمتعون بالوقت الذى يقضونه

فى العمل ولايجدونه فيه شيئا يستحق الاهتمام أو يدخـــل السرور فى نفوسهم . فقد كشفت الشواهد الواقعية من هـــذه الحقيقة بنسبة مقدارها ٢ر٥٩ ٪ فى شركة مصر العامريـــة و٤٥ ٪ فى الشركة العربية و المتحدة . الى جانب ٢ ر ٩ ٪ من العمال بشركة مصر العامرية ،و٧ر١١ ٪ من عمال الشركـة العربية ترددوا فى الاجابة ولم يحددوا موقفا بعينـــة بصدد هذه المسألـــة .

وهكذا يتضح من الشواهد الواقعية التى سبق عرضهـا أن العمال فى شركات الغزل والنسيج المصرية يشعـــرون بالاغتراب فى عملية العمل التى تم تصميمها بشكل يجـرد العمال من قوة ضبطهم الذاتى وسيطرتهم على العمليـــة الفعلية للانتاج ،كما يجردهم من مهاراتهم العمليـــة ويفرض عليهم مهاما روتينية وجزئية لاتمثل نشاطا خلاقـــا بالنسبة لهم . وأستطيع الان تجميع هذه الشواهد فى شكـــل واحد لنتعرف ما اذا كانت توجد فروق و اختلافات فى حجـــم شعور القوة العاملة بالاغتراب فى شركة مصر العامريـــة باعتبارها شركة استثمارية و فى الشركة العربية والمتحدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام المملوك للدولة .

شكل رقم (٢)

الاغتراب في عملية العمل المصرية

معايير الاغتراب	مصر العامرية	العربية المتحدة
(١) انعدام القوة		
أ) عملي يتطلب ان أعمل بسرعة طوال الوقت[١]	٩٣ر٤٪	٩٩ر٢ ٪
ب) لاأستطيع أن أترك عملي دون أن يأخذ زميل مكاني	٨١ر٧٪	٧٠ ٪
ج) عملي لايوفر لي الفرصة لابتكار افكار جديدة	٧٢ر٥٪	٨٠ر٨ ٪
د) عملي لايتطلب مهارة كبيرة	٦٩ر٢٪	٦٥ر٨ ٪
(٢) انعدام المعنى		
أ) أغلب فترات عملي ملل وكسل[٢]	٦٩ر١٪	٦٣ر٤ ٪
ب) أفكر في أشياء أخرى و أنا أعمل	٥٥ر٨٪	٥٧ر٥ ٪
ج) لن أختار عملي الحالي لو أتيحت لي الفرصة من جديد[٣]	٥٦ر٧٪	٧٢ر٥ ٪
د) أنظر الى الساعة كثيرا أثناء العمل[٤]	٦٦ر٧٪	٥٩ر٢ ٪
هـ) أعمل لمجرد كسب لقمة العيش	٧٥ر٨٪	٥٢ر٥ ٪
و) لاأستمتع بوقتي الذى أقضيه في العمل .	٦٨ر٤٪	٥٦ر٧ ٪

ملاحظات :

(١) حاصل جمع تكرارات الذين قالوا نعم والذين قالوا أحيانا

(٢) حاصل جمع تكرارات الذين أكدوا ان عملهم ممل طوال الوقت والذين قالوا أن أغلب الفترات ملل .

(٣) حاصل جمع تكرارات الذين قالوا لا و الذين قالوا لا أعرف .

(٤) حاصل جمع تكرارات الذين قالوانعم والذين قالـــوا أحيانـــا .

يتضح من هذاالشكل أنه لاتوجد فروق أو اختلافـــات ذات دلالة بين حجم اغتراب العمال فى شركة مصر العامريـــة باعتبارها شركة استثمارية تعمل وفقا لقوانين القطـــاع الخاص ،وحجمه لدى عمال الشركة العربية والمتحـــدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام التى تمتلكها الدولة من الناحية القانونية . وتفسير ذلك هو أن الشركتيـــن تنفق أموالا للعمل على استثمارها وزيادتها ،بمعنى أنهما تستهدفان تحقيق فائض القيمة وتسعيان الى تراكـــم رأس المال . وبالتالى فانهما يطوران عمليات عمل متشابهـــة من حيث تأكيدها على ضرورة التدرج الهرمى لبناء وظائـــف أعضاء التنظيم و تأكيدها على فكرتى الفعالية والترشيد، وضرورة الضبط الادارى على العمال والسيطرة الاداريـــة على العملية الفعلية للانتـــاج .

هذا الى جانب ما اكدته نتائج الدراسة من تميـــز عمليات العمل فى الشركتين بالتخصص والتمايز ،وفصل مهـــام التصميم عن مهام التنفيذ ،واختزال حرية تصرف العامـــل فى آدائه لمهام عمله . وقد سبق ان أوضحـــت ان نظريـــة الاغتراب تصف الظروف الاساسيـــة التى تكمن وراء وجود الاستغلال فى عمليات العمل ،وهـــذا ما اكدته الشواهد الواقعية للدراسة . فالعمال فـــى الشركتين يقومون بانتاج الفائض ،ونصيبهم من العمـــل لايتكافىء مع الجهد الذى يبذل او الفائض الذى ينتـــج، ويقومون بأداء مهامهم اليومية فى ظل سيطرة الادارة علـــى عملية العمل ،كما أنهم لايقومون بضبط عملهم بأنفسهـــم . وهذا يعنى أن القوة العاملة فى شركات الغزل والنسيـــج

المصرية بقطاعيها العام والاستثمارى ،تعتبر قوة عاملة مستغَلة .

أما المستغِلون فهم البيروقراطيون وكبار رجال الادارة حيث أنهم لايقومون بانتاج الفائض ،ويمارسون الضبط و السيطرة على المنتجين المستغَلين . كما أن أجورهم والارباح العالية التى يحصلون عليها تستطيع من فائض القيمة الذى يتم تحقيقه فى مكان آخر غير المكان الذى يوجدون فيه ،وبجهود غير جهودهم . و هكذا ترتبط مصالح كبار رجال الادارة بمصالح الطبقة التى تهيمن على أجهزة الدولة ،وهكذا أيضا تمتد ميكانيزمات الضبط التى تستند اليها الادارة فى السيطرة على عملية العمل، الى هياكل التخطيط المركزية للدولة . وبالتالى ينبغى أن ننظر الى وظائف البيروقراطيين وكبار رجال الادارة باعتبارها ممارسات سياسية بجانب دورها الاقتصادى و التنظيمى .

الفصل الرابع

الضبط فى التنظيمات الصناعية

(١) الاساليب الرأسمالية للضبط

أ) الميكانيزمات الآلية للضبط

ب) الميكانيزمات البيروقراطية

أولا : تحديد الدور

ثانيا : القواعد التنظيمية

ثالثا : سجلات الأداء

ج) الضبط المعيارى

(٢) اساليب الضبط فى مصانع الغزل والنسيج المصرية

أ) القواعد واللوائح التنظيمية

ب) الضبط بواسطة المشرفين

ج) سجلات الأداء

د) نظم المكافآت والجزاءات

(١) الأساليب الرأسمالية للضبط

أود في بداية هذا الفصل ، التاكيد على نقطة هامة وهي أن الدراسة الراهنة لاترى اختلافا فيما اذا كان صاحب رأس المال يقوم بضبط العملية الانتاجية بنفسه أم بالاشتراك مع هيئة ادارية ، أم أنه يترك مهمة الضبط ليقوم رجال الادارة بها بالكامل ، حيث أن الهدف النهائي لهذه الاشكال الثلاثة للضبط ، واحد في النهاية وهو التراكم الرأسمالي وانتاج الفائض .

وقد شغلت فكرة الفصل بين الملكية والضبط ، أذهان الكثير من رجال الادارة والاقتصاد الرأسماليين الذين يزعمون ان هذا الفصل قد عدّل النظام الاقتصادي الراسمالي في القرن العشرين . وهم يستخدمون تلك الفكرة للهجوم على الماركسية ، ويأملون بواسطتها دحض مايقدم على أنه جوهرها ، بمعنى الملكية الخاصة لوسائل الانتاج . " فقد افترض معظم رجال الادارة ، أن الملكية هي سبب الصراع ، و أنه يترتب على ذلك ان مصالح المديرين ليست في حالة صراع مع مصالح العمال . وطالما أن الملكية قد أصبحت ببساطة خيال ووهم على حد قول عالم الاجتماع الشهير دانيال بل Daniel Bell فان اسس صراعات المصالح في المجتمع الرأسمالي يمكن القضاء عليها "(١)

و الواقع أن مثل هذا الاستخدام الايديولوجي لمسألة الفصل بين الملكية و الضبط ، يعتبر السمة الأساسية للفكر

---

(1) Michel De Vroey, ' The Separation of Ownership and Control in Large Corporations', The Review of Radical Political Economics (Vol. 7, No.2, 1975) P: 1

الرأسمالى فى مجال الادارة والاقتصاد ،رغم وجود الكثير من الباحثين الذين لم يفصحوا عن موقف واضح فى هذا الصدد. حيث يرى البعض أنه يوجد الآن " رأى مسلم به على نطاق واسع مؤداه أن غالبية الشركات يتم ضبطها بواسطة المديرين المهنيين ،وأن حجم الشركات الكبرى التى تضبطها مصالح الملكية يتناقص . وعلى أى حال ،يوجد اختلاف ضئيل فى السلوك بين الشركات الخاضعة للضبط الادارى ، و تلك الخاضعة لضبط المالك "(١) ،ويرى آخرون أنه " على الرغم من أن العديد من الشركات مازالت تخضع لشكل أوآخر من أشكال ملكية العائلة وضبطها ،فانه ليس من الواضح ما اذا كانت هذه الشركات تختلف بدرجة كبيرة عن الشركات التى تسيطر الادارة على عملياتها وآدائها "(٢)

وينسى هؤلاء الايديولوجيون الرأسماليون أن ماركس نفسه هو صاحب فكرة الفصل بين الملكية والضبط . حيث توجد معالجته لها فى الجزء الثالث من " راس المال " وخاصة فى الفصلين الثالث والعشرين ،والسابع والعشرين ،فقد ميز ماركس بين دورين يلعبهما راس المال .

أولا : اسهام الاموال و الاعتمادات ،أى الدور الذى يؤديه راس المال التحويلى .

---

(1) Steve Nyman & Aubrey Silberston, ' The Ownership and Control of Industry' , Oxford Economic Papers (Vol. 3o, No.1, 1978) P: 74.

(2) Michael P. Allen & Sharon K. Panian, ' Power, Performance and Succession in the Large Corporation A S Q (Vol, 27, No. 4, 1982) P: 538.

ثانيا: الاستفادة من هذه الاموال فى عملية الانتاج بواسطة راس المال الصناعى . " فاذا كان الراسمالى الصناعى أو المستثمر هو أيضا المالك للاموال المستخدمة ،فانه يحصل على " كل " الناتج لفائض القيمة . واذا لم يكن هو مالك هذه الأموال و أنه مجرد مقترض لها او مستعير لها ،فان فائض القيمة يقسم الى فائدة يتم دفعها للمقرض أو المالك ،والى أرباح للمشروع . ورغم أن الفرد الرأسمالى ينظر الى هذين الشكلين من العائد باعتبارهما متناقضين ... فان كلاهما يشكل جزءا لفائض القيمة الكلى.. وهكذا فان الرأسمالى التحويلى و الرأسمالى الصناعى لايواجهان بعضهما البعض كأشخاص مختلفين قانونيا ،وانما باعتبارهما شخصين يؤديان أدوارا مختلفة فى عملية الانتاج ... فالنقود التى يقترضها أحدهما يستخدمها الآخر بشكل منتج ... وبالتالى فان الوظائف التى كان يؤديها شخص واحد فى بداية ظهور الراسمالية ،تصبح منفصلة مع تطور النمط الرأسمالى للانتاج ."(1)

و على أية حال ،فان هذا التمايز الوظيفى قد ارتبط بظهور الشركات المساهمة ذات الأسهم المشتركة باعتبارها شكلا جديدا من الملكية ." ولكن هذا الظهور ذاته يجب فهمه كمظهر ومرحلة لعملية التطبيع الاجتماعى للانتاج الراسمالى . اذ أن الامر بهذه الصورة ،ينطوى على السماح بالانتقال من الملكية الفردية لرأس المال الى الملكية الجماعية له ... وظهور هذه الشركات بهذه الصورة

---

(1) M.De Vroey, ' The Separation of Ownership and..., Op.Cit., P: 2

قد نتج عنه أولا : تمايز وظيفى بين الملكية والادارة .ثانيا نشر امتلاك الاسهم بين عامة الناس جنبا الى جنب مع تركيز القوى فى ايدى كبار أصحاب الاسهم ".(١) ويقدم جون سكوت J. Scott رأيا مقنعا فى هذا الصدد مؤداه أن"انهيار ملكية العائلة قد غير أنماط التعبئة التنفيذية بدون تغيير سيطرة الطبقة الراسمالية على مراكز القيادة الجماعية"(٢)

و هكذا ،تؤكد النظرة الماركسية أن الفصل بين الملكية والضبط لايغير الديناميات الاساسية لنمط الانتاج الراسمالى ،بل انه يجعل الاستغلال اكثر وضوحا لانه يتجنب الخلط بين الارباح وراتب المالك كمدير . ويشير الفصل فى ذاته الى مسألة ما اذا كان الراسمالى نفسه يقوم بتشغيل وضبط راس ماله ، أو ما اذا كان هذا يتم بواسطة تفويض القوة ." و اذا كان الامر كذلك ،فمن الممكن أن نتحدث عن الفصل بين الملكية والادارة باعتباره تمايزا وظيفيا ولاشىء اكثر من ذلك ".(٣) فى حين أن النظرة الادارية للأيديولوجيين الرأسماليين ترى أن " الفصل بين الملكية والضبط قد أدى الى تغير نوعى فى النسق الرأسمالى ..أى أن جهاز الضبط الذى يستحوذ عليه البيروقراطيون فى الشركات ، يتخطى مجرد التمايز الوظيفى - فهو يضع نهاية للنسق الرأسمالى "(٤) . ولاتتفق الدراسة الراهنة مع تلك النظرة

(1) Ibid., PP: 2-3 .
(2) Michael Schwartz, " Corporations, Classes and Capitalism " , A S Q (Vol.28, No.2, 1983) P:306.
(3) M.De Vroey, Op.Cit., P: 4 .
(4) Ibid., P: 5 .

الأيديولوجية . حيث أنها أى الدراسة لا تطرح التساؤل الذى يطرحه الاداريون ،من الذى يضبط الشركات ؟ المالـــك أم الادارة ! و انما تتساءل عن المصالح التى يتم ضبط الشركات من أجل تدعيمهـــا .

اذ أن هذا التساؤل يمكننا من تحديد أنمــــاط الضبط التى ترتبط بمراحل تطور تراكم راس المال وانتـــاج فائض القيمة ،والقوى المحركة التى يمكن تفسيرها علـــى أنها محاولات للتوفيق بين التناقضات التى تتولد نتيجـــة لكل مرحلة من مراحل التطور . وهكذا فان تبنى الدراســة الراهنة للفكرة التى مؤداها انه توجد ميكانيزمـــــات مختلفة للضبط تتوافق مع مراحل تطور راس المال،يتعـــارض بالضرورة مع فكرة برفرمان التى أصر فيها على أن تطـــور نمط الانتاج الراسمالى يرتبط بنمط وحيد لضبط العمـــال وهو التجريد من المهارة . وسوف أحاول عرض أنماط الضبــط من خلال التأكيد على ثلاثة أشكال هى الميكانيزمات الفنيـــة أو الآلية للضبط ،و الميكانيزمات البيروقراطية ،وأخيـــرا الضبط المعيـــارى .

(أ) الميكانيزمات الآلية للضبـــط

اكدت فى الفصل السابق أن عملية العمل ذاتهـــا تعتبر الميكانيزم الاساس للضبط فى الراسمالية المعاصرة وذلك بواسطة تجريد العمل من المهارة واختزال حريـــة التصرف عند العمال و ميكنه الانتاج .والميكنه أو الآليـــة تعنى الضبط حسبما يوضح بيرو Perrow الذى يـــرى أن " شراء الآلات وتركيبها... يعتبر احد الطرائق التـــى تهدف الى تقليل عدد القواعد فى التنظيم . فالقواعـــد توجد فى الآلة ذاتها ،و التنظيم يدفع لتلك القواعد فـــى

سحر الآلة ".[١] كما " الآلية تؤثر على خط سير عمليات الانتاج والانفاق عليها ،ويمكن النظر اليها باعتبارها ميكانيزم ضبط عام يحل محل القواعد المكتوبة و الاجراءات الشاملة ".[٢]

و على سبيل المثال ،لو نظرت الى عمل أحد عمال اليديويين فى أحد مصانع الرأسمالية تجد أن " احدى الوظائف فى مصنع زاب Zap تتطلب من العامل أن يلتقط حقيبة من البلاستيك ،يفتحها ويملأها من قاع أنبوب بمقدار محدد من بلورات نترات الامونيوم ،ثم يضعها على الحزام الاسطوانى الناقل . وبعدها ينتقل الى الجانب الآخر ليفتح حقيبة أخرى ،يملأها ،ويتجه الى الجانب الاول ليضعها و هكذا .. كل هذا يحدث كل ثلاثة ثوانى ،حيث يتم نقل طن فى الدقيقه ،أى ٦٠ طن فى الساعة . واذا لاحظت هذه العملية التى يجرى القيام بها ،يبدو لك أن الرجل اذا لم يتحرك بسرعة كافية فى أدائه لها ،فسوف تغمره أطنان نترات الامونيوم . حيث أن الناتج يأتى له باستمرار،والمصنع مرتبط بمصانع منتجه أخرى . و هكذا تبدو التكنولوجيا باعتبارها " السيد " و الانسان العامل هو الخادم"...... وقد أنشىء هذا المصنع الذى ينتج الاسمدة ليحقق ربحا .

---

(1) Charles Perrow, Complex Organisations: A Critical Essay. (Scott, Foresman, Glenview : 1972) P:27.

(2) Chelps Tracy & Koya Azumi, ' Determinants of Administrative Control: A Test of A Theory with Japanese Factories', American Sociological Review (Vol. 14, No.1 , 1976) P: 83

والتكنولوجيا ،وصنعت منذ البداية لصنع السماد بكفاءة لتحقيق الربح . والعامل يعمل هناك لانه رخيص ،فهو أرخص من النظام الآلى الكامل . و علاوة على ذلك ،اذ نظرت بامعان سوف ترى أنه ليس انسانا آليا مثلما يبدو لك لأول وهلة . فكل ثلاث ثوانى و عندما يرفع الحقيبة الى الأنبوب تقوم يده بسرعة خاطفة بتحريك عتلة أو رافعة لاخراج الناتج. وعلى الرغم من هذه الشواهد فهو ـ أى العامل ـ ما زال بهذا المعنى عاملا حرا ،وعليه فقط أن يقبل حق الادارة فى أن تدير.و لكن اذا اختار الا يفعل ما تأمره الادارة به (أى التعليمات التى يتلقاها مباشرة من المديرين أو من خلال قواعدهم و لوائحهم العامة المتعلقة بأعمالهم ،أوبشكل غير مباشر من خلال التكنولوجيا التى تعتبر صاحبة الامر و النهى ،لكى ينتج من أجل تحقيق الربح).... فانه يقوم بما يسمى الضبط . ويعتبر الضبط دائما ،مسألة كامنة فى عملية الانتاج سواء اكان صريحا أم ضمنيا ".(١)

يتضح من هذا المثال ،الوظيفة الضبطية لتكنولوجيا المصنع الحديث ففى هذه الحالة . يتم ضبط العامل من خلال وضعه داخل نسق الانتاج الالى الذى تم تصميمه لتحقيق أعلى مستوى ممكن من الانتاج بأقل تكلفة و فاقد . ويمثل هذا النسق فى ذاته ،أحد طرائق ضبط العمال والسيطرة على العملية الانتاجية . وهو يوضح فى ذات الوقت ،أهمية مفهوم الشرعية فى فهم الضبط التنظيمى ،حيث أن العملية التكنولوجية التى يتواجد العمال فيها ،تعمل كنسق للضبط ،ولكنها

(1) T.Nichols & P. Armstrong, Workers Divided: A Study in Shopfloor Politics, Op.Cit., PP: 24-25.

مثل أى شكل آخر للضبط التنظيمى ،تعتمد على قيام العامل بدوره . فاذا كان الضبط يمارس من خلال الآلات و ليس عن طريق القواعد والاجراءات أو المشرفين فان هذا لايعنى أن قبول العامل واذعانة ليس بالامر الضرورى . ولكن الامر معناه أن العمال سيواجهون صعوبات و مشاق فى محاولتهم الرامية الى تنسيق معارضتهم و مقاومتهم لعملية قوية ومدعمه للضبط الآلى . ان معارضة و مقاومة الاشكال الآلية للضبط ،تعنى جوهريا التساؤل عن شرعية حق الادارة فى أن تدير و هو مايشكل أمرا صعبا على العمال فى الظروف القائمة فى الرأسمالية المعاصرة .

ان الضبط الآلى يكمن فى عملية الانتاج ذاتها ، التى يتم تجزأتها الى مجموعة من العمليات الجزئية البسيطة والسريعة للغاية (١) و عندما يشترك آلاف العمال فى أنشطة يحتاج كل عنصر فيها الى ثلاثين ثانية ،وحيث يكون الهدف العام للعملية غير واضح ،وحيث يتم توجيه كل عامل لكى يؤدى العملية المناط بها على أكمل وجه فان أهمية ضبط هذه العمليات المختلفة تكون كبيرة ،وعلاوة على ذلك ،فان الضبط يكون ضروريا لضمان أن العمال يعملون على مستوى مناسب تنظيميا من الكفاءة و النوعية الجيدة . وقد ذكرت فى الفصل السابق أن التقسيم المتخصص للعمل يستهدف تحقيق هذا النوع من الضبط ،كما ذكرت أن أختزال حرية تصرف العامل فى عملية العمل ،تعمل على تدعيم هذا النوع من الضبط ،و أن أعضاء التنظيم يختلفون

---

(1) Moses Kiggundu, Variance Control Analysis: A Diagnostic and Intervention Strategy', Academy of Management Proceedings, 1982, P: 122.

ويتفاوتون فى حجم حرية التصرف والاختيار الممنوح لهم فى عملهم .

وهكذا تمثل الميكنة والآلية ، شكلا من أشكال الضبط . وتشكل التكنولوجيا فى ذاتها ميكانيزما للضبط حيث تعمل على تقييد وتوجيه سلوك العمال وتقليل فرص اختيارهم وتحديد كمية ونوع نشاطهم العملى ،ويتم هذا بدون مشاركة ظاهرة من جانب الادارة . وتصبح هذه الضوابط جزءا من سياق العمل اليدوى ومن الصعب مقاومتها .

ورغم ان الميكانيزمات الآلية للضبط يتم تطويرها فى علاقتها بالتحولات التكنولوجية المتلاحقه التى تعمل على زيادة حجم الفائض وتراكم رأس المال ، الا ان هذه الميكانيزمات تعجز ان تغطى كل جوانب عملية العمل القائمة خاصة فى تلك العمليات الأكثر تعقيدا ، وبالتالى تظهر ميكانيزمات آخرى للضبط ،هى الميكانيزمات البيروقراطية تعكس عملية اعادة تنظيم عملية العمل على مستوى اكبر وتتفاعل مع تطور رأس المال الاحتكارى وهى فى ذاتها استجابة للقوة الدافعة لفائض الانتاج وتراكم رأس المال .

(ب) الميكانيزمات البيروقراطية للضبط

يُمارس الضبط البيروقراطي من خلال بناء التنظيم ، و تظهر ميكانيزماته بوضوح في تحديد الادوار الوظيفية ، وضع القواعد التنظيمية ،واستخدام سجلات الاداء و مايرتبط بها من مكافات و جزاءات . ويعتبر الضبط البيروقراطي اكثر شمولا من الضبط الفني حيث انه يغطي جوانب عديدة من حياة العامل وسلوكه التنظيمي ،بدرجة اكبر مما هي عليه في الضبط الفني . كما أنه يستند الى شكل آخر من الشرعية مؤداه أن المرؤسين يعتقدون في أن رؤسائهم يعملون وفقا للشرائع و القواعد القانونية .

أولا : تحديد الأدوار

يستخدم مفهوم الدور في التحليلات التنظيمية ليشير الى حقيقة مؤداها أن أعضاء التنظيم يتم ضبطهم والسيطرة عليهم من خلال امتثالهم لتوقعات الآخرين وبالتالي ،فمن الطبيعي أن تنظر الدراسة الراهنة الى عملية الضبط في التنظيمات في ضوء التحديد الرسمي للادوار التنظيمية .

و يشير مفهوم الدور الى " ان الكائنات البشرية باعتبارهم يشغلون مراكز ومكانات ،يلعبون أدوارا مثل دور الاب ،والام ،وعامل المصنع ،والمدير ،والصديق، والجندي.و تتسم كل هذه الادوار بأنها منفصلة ومحددة جدا. وما يجعل هذا الدور بهذه الأهمية ،هو الحقيقة القائلة بأنه يحدد الكيفية التي ستعمل بها الكائنات البشرية في مجالات معينة .... ودور عامل المصنع يتضمن واجبات محددة ومكافآت محددة ، الى جانب علاقات محددة بالادارة

وممثليها ،وعلاقات أخرى بالعمال الزملاء ".(١)

و هذا يعنى أن الدور يشير الى الافعال المتكررة لفرد ما ،والتى تتشابك مع الافعال المتكررة للافراد الآخرين لتحقيق نتيجة يمكن التنبوء بها من خلال التوقعات. ومع هذا فان متطلبات الدور تتسم بأنها " خارجة عن الفرد الذى يجرى بحث دوره ،وهى تتمثل فى ضغوط موقفية وعارضة تواجهه باعتباره شاغلا لمكان بنائى محدد".(٢)وهى خارجة بالنسبة للفرد بمعنى أنه مجرد فرد يملأدور،و يمكن استبداله بفرد آخر . والدور التنظيمى وفقا لهذا، يكشف عن ارتباطهبمجموعة من التوقعات التى يسلم بها زملاء لهم وضعهم الخاص داخل التنظيم اما لانهم أعضاء قدامى ،أو لانهم مرتبطون بأهداف و مصالح الراسماليين من خلال عمليات الامتياز والتطبيع الاجتماعى . ويشير مفهوم الدور اساسا الى هذه التوقعات المنظمة و أشكال السلوك المرتبطة بها .

ويعتبر مفهوم الدور مفيدا للغاية فى ابرازأهمية الجانب الضبطى للحياة التنظيمية ،بمعنى درجة استخدام العمال وتوجيه سلوكهم العملى فى ضوء مايعلمونه أويعرفون أنه متوقع منهم . وهذا يعنى أن " المفهوم الرسمى عن الادوار التنظيمية له ميزة التركيز على وجود أنماط

---

(1) Eugene V. Schneider, Industrial Sociology: The Social Relations of Industry and the Community (New York: McGraw- Hill, 1969) P: 14.

(2) D.Levinson, 'Role, Personality and Social Structure in .... Op. Cit, P: 228 .

معينة للضوابط و القيود التنظيمية التى لها أهمية لايرقى اليها أدنى شك فى تحديد سلوك الاعضاء التنظيمين".[١] وهكذا فان " الدور يستخدم فى الغالب لوصف عملية الامتثال و الاذعان ".[٢] من جانب العمال لاصحاب راس المال أو رجال الادارة فى عملية محددة يطلق عليها عملية العمل .

ورغم أن التسلسل الرئاسى فى التنظيمات يعتبر محصلة للاعضاء الذين يمتثلون لتوقعات دورهم ، الا أن تساؤلات معينة تتبادر الى الذهن . فمن المحتمل أن تتعرض الاعضاء لاكثر من مجموعة توقعات خاصة و أن عضو التنظيم قد يكون عضوا فى جماعة عمل غير رسميه و النقابة وغيرها من الهيئات المهنية الى جانب التزامات وظيفته التنظيمية . وقد ألمح دارندورف Dahrendorf من قبل الى وجود ثلاثة أنماط لتوقع الدور يمكن التمييز بينها ،وهى توقعات تستخدم فيها ألفاظ يجب ،سوف ،يمكن . وهذه الالفاظ تختلف فى درجة كون التوقعات المرتبطة بها قهرية و الزامية[٣]. كما توجد مشكلة أخرى مؤداها : كيف نعرف أن ماتعبر عنه هذه التوقعات هو المفترض وجوده أو ارتباطه بالوظيفة التنظيمية ؟ و اذا كان سلوك الانسان يجرى تفسيره فى ضوء التوقعات المعيارية التى ترتبط بدوره التنظيمى ، الا أنه من الصعب أن نعرف من الذى يتمسك بهذه التوقعات أويتبناها ؟

---

(1) G. Sölaman, ' Roles and Rules', ... Op.Cit., P: 131

(2) Ibid., P: 139.

(3) R. Dahrendorf, Essays in the Theory of Society (London: Routledge and Kegan Paul, 1968) PP:41-42.

وهل هناك اجماع على هذه التوقعات من جانب القائمين بالادوار ؟

الى جانب تلك التساؤلات ،قد يحرى توضيح طبيعة مفهوم الدور عن طريق وضعه فى علاقة بالايديولوجيا. والحد الفاصل بين الاثنين ليس دقيقا بالتاكيد." فالايديولوجيا تشير الى اتجاه يتعلق بالبناء التنظيمى الكلى: أغراضه أنماط تشغيله ،والاشكال السائدة للفرد و علاقات الجماعة وهكذا ،أما مفهوم الدور فيقدم تعريفا وقاعدة لمركز واحد فى نطاق البناء . واذا كانت الايديولوجيا تعمل على ترشيد العمل التنظيمى ،فان مفهوم الدور يعمل على ترشيد الوظائف الخاصة و القيم والطريقة الملائمة لأداء الوظيفة للمركز الواحد فى نطاق التنظيم".(١) وعلى أية حال فان هذا الترابط بين مفهوم الدور والايديولوجيا ينتج فى الواقع من خلال سيطرة الثقافة التنظيمية على الاعضاء سواء بواسطة الاختيار التنظيمى أو التطبيع الاجتماعى.

وتميل الدراسة الراهنة الى التاكيد على ضعف مدخل الدور باعتباره ميكانيزما ضبطيا. حيث أنها لاتفترض أن توقعات الدور تتسم بأنها اجماعية ،أو أن شاغل الدور واضح فيما يختص بطبيعة هذه التوقعات واولوياتها النسبية. ولكن المشكلة الاساسية بالنسبة لمفهوم الدور و مداخل الضبط فى التنظيمات ،فمؤداها أن غالبية الاعضاء التنظيميين لايتم ضبطهم بطرائق يمكن تعميمها فى ظل هذا المفهوم. حيث أن التحدث عن الأدوار التنظيمية يوجه التركيز على

(1) D. Levinson, ' Role, Personality and ..., Op.Cit., P: 231.

الضبط من خلال امتثال الاعضاء واذعانهم للتوقعات والالتزامات . ويُنظر الى شاغل الدور باعتباره ملتزما أخلاقيا بالامتثال والطاعة للتوجيهات والاوامر الموجهه اليه . ويتم تدعيم هذا الالتزام من خلال عملية التطبيع الاجتماعي لاعضاء التنظيم .

ولكنه قد سبق التأكيد في الفصل السابق أن العديد من أعضاء التنظيم ،وخاصة العمال اليدويين وعمال موظفي المكاتب في الوظائف الدنيا ،يشغلون كلهم وظائف لاتوجد فيها حرية تصرف،وبالتالي يكون الضبط من خلال التوقع غير ملائم على الاطلاق . فمثل هؤلاء الاعضاء يتم ضبطهم مباشرة من خلال توجيهات وقواعد مكتوبة ـ كما سوف نرى ـ أو من خلال التصميم التكنولوجي لعملية العمل وميكنه العمل ،حسبما رأينا من قبل ،وليس من خلال الالتزام و الامتثال الاخلاقي للتوقعات ،كما يوجد رأى آخر يقدمه جون أرى J . Urry الذى لاينظر الى شاغلي الأدوار على أنهم يمتثلون لما يتوقعه الآخرون منهم ،و لكن باعتبارهم عناصر هادفه و تفسيريه في نطاق محيطهم الاجتماعي . و هكذا فان قيام عضو التنظيم بدوره لايعتبر نتيجة للمعايير الاجتماعية الموجودة سلفا،وأن الافعال والاجراءات لاتنبع ببساطه من المعايير وتوقعات الدور المرتبطة بجماعة معنية ،وانما تعتمد على التفسيرات التي يقدمها الممارسون لخبرتهم في نطاق عالمهم . وهذا يعني أن التزامات الدور تعمل على تكيف السلوك المرتبط بها في ضوء تفسيرات القائمين بالادوار وخبراتهم المتعلقة بها(١)

---

(1) John Urry, ' Role Analysis and the Sociological Enterprise', Sociological Review (Vol. 18, No.13, 1970) P: 360 .

وهذه النظرة للقيام بالدور على أنه ممارسة خلاقـه يرتبط بها الممارسون التنظيميون فى ضوء خبرتهم فى نطـاق عالمهم التنظيمى ،تتجنب المفهوم السلبى لاعضاء التنظيـم وخاصة السواد الاعظم للقوة العاملة . فهى نظرة لاتتجاهـل عمليات التفسير والتفاوض والحل الوسط التى تكمـن وراء انماط السلوك وعمليات الانتاج ،وبالتالى فهى نظرة تؤكـد على وجود المقاومة العمالية بشكل أو بآخر فى عمليـات العمل فى المجتمع الراسمالى . و هكذا فان الدراسـة الراهنة لاتتجه الى تحليل سلوك العامل اليدوى فى ضـوء دوره التنظيمى لانه لايتمضبطه بواسطة توقعات الدور،ولكـن بواسطة ميكانيزمات ضبطيه أخرى تكشف عن القهر الراسمالـى الذى يمارسه راس المال على قوة العمل من خلال السيطـرة على عمليات العمل الانتاجية ،سواء كانت سيطرة ناتجة عـن ميكنة الانتاج او ناتجه عن العمل وفقا لقواعد محـددة وسجلات الآداء ،أو وفقا لميكانيزمات على أعلى درجة مـن الخداع والذكاء تتمثل فى الضبط الايديولوجى أو المعيارى.

ثانيـا : القواعد التنظيميـة

اذا كان مفهوم الدور ،يراد به فى الغالب الوصول الى مستوى معين من الاجماع الاخلاقى ،ويركز على عمليـات محددة يراد بها أن يتوافق اعضاء التنظيم ويمتثلوا التوقعات بعضهم البعض ،وبالتالى يخلق نوعا من امكانية السيطـرة على عملية العمل واستغلال العمال و تصارع المصالح ،فـان القواعد التنظيمية تستخدم للتغلب على عناد أو احجـام الاعضاء و مقاومة العمال ،وتحقيق درجة من التنظيـم وامكانية التنبؤ بسلوك الاعضاء حينما يصعب تواجد الالتـزام و الامتثـال من جانب المرؤسيـن .

وتعتبر القواعد من أهم الميكانيزمات البيروقراطية للضبط " فالضبط يتحقق فى التنظيمات من خلال مايمكن أن يسمى " القواعد "..... وصياغة القواعد التنظيمية لايماثل صياغة قواعد النحو فى بناء اللغة. فعلى خلاف الابنية اللغوية ،فان مفهوم القواعد الذى يتم تطويره واستخدامه هنا يعتبر تاريخيا. فالتنظيم يعتبر نتاجا تاريخيا ،والقواعد هى المبادئ الاساسية المنظمة التى تشكل اساس محاولات التدخل فى ضبط عملية العمل . وكل قاعدة تمثل مبدأ متطورا تاريخيا للتنظيم ،يكون متجسدا فى الممارسة الفعلية للتنظيم".(١)

و تنقسم قواعد العمل فى أغلب التنظيمات الرأسمالية الاحتكارية الى قواعد اساسية واخرى ثانوية ،ففى دراسة امبيريقية لمؤسسة شيكاغو للتجارة ،أوضح الباحثان أنه يوجد نوعين من قواعد العمل فى تلك المؤسسة ، " قواعد العمل الاساسية التى تحمى سلطة التنظيم وترسى دعائمه ، والقواعد الثانوية التى تنظم عمليات التبادل ،وتتناول القواعد الاساسية الخاصة بهيئة شيكاغو للتجارة : أمور الضبط والادارة ،شروط دخول العضو فى عمليات التبادل، ونوع تبادلات السوق وزمانها ومكانها . أما القواعد الثانوية فتتناول شروط التجارة واجراءات التسليم بالنسبة لسلع معينة ، الاجراءات اللازمة لحل المنازعات الداخلية ،وتصفية التعاقدات التى يتم القيام بها على سبيل التبادل".(٢) وعلى أية حال ،فالدراسة الراهنة تهتم فقط بالقواعد فى ارتباطها بالضبط التنظيمى .

---

(1) S.Clegg, Organization and Control, ... Op.Cit., PP: 545-546.

(2) H. Leblebici & G. R. Salancik,' Stability in Interorganizational Exchanges ...., Op.Cit., PP: 232 - 233.

ان سير العمل فى معظم التنظيمات الراسمالية المعاصرة يتم من خلال القواعد واللوائح التى تنطبق على أنشطة العمل المحدد باحكام . والضبط يتم ممارسته من خلال التدرج الهرمى حيث يقوم كل منصب بالاشراف على عمل المرؤسين.وقد اكد ماكس ڤيبر من قبل أن" الادارة البيروقراطية تعنى اساسا ممارسة الضبط على اساس المعرفة ويتمثل هذا من ناحية فى المعرفة الفنية ... ولكن بالاضافة الى ذلك ،فان التنظيمات البيروقراطية أو اصحاب القوة الذين يستغلونها ،يميلون الى زيادة قوتهم عن طريق المعرفة التى تنمو خلال الخبرة والتجربة فى الخدمة حيث أنهم يكتسبون من خلال ممارسة الوظيفة ،معرفة خاصة للحقائق ورصيد من المادة الموثقة التى تعتبر جديدة بالنسبة لهم ".(١)

ويرى ڤيبر أن القواعد التى تهيمن على النشاط البيروقراطى و تضبط العملية الفعلية للانتاج ،قد تكون قواعد فنية أو معايير . وهذا يعنى أن الضبط التنظيمى عند ڤيبر يشتمل على عنصرين متمايزين . يتكون أحدهما من السلوك الذى تحكمه القواعد والمواصفات التى تضعها السلطة الرئاسية ،ويتضمن الآخر الخبرة والمعرفة الفنية باعتبارها اساسا لسلوك الاعضاء والسلطة . وقد قام ألفن جولدنر Gouldner فى دراسته الكلاسيكية "أنماط البيروقراطية الصناعية" ،بتطوير هذا التمايز بين نمطى البيروقراطية . وأنا لا أرى مجالا للحديث عن هذا الامر وبدلا من ذلك سوف أتجه مباشرة الى توضيح علاقة حجم التنظيم

---

(1) Max Weber, The Theory of Social and Economic Organization, (edited with an introduction by Talcott Parsons) (New York : Free Press, 1964) P: 339.

بممارسة الضبط من خلال القواعد التنظيمية ٠

لقد أوضحت الدراسات الامبيريقية ـ دون الخوض في تفاصيل تلك الدراسات ـ وجود تمييزين مترابطين فيما يتعلق بممارسة الضبط داخل التنظيمات الراسمالية المعاصرة وهما الضبط بواسطة مركزية صنع القرار و التسلسل الرئاسي من ناحية ،والضبط بواسطة القواعد والاجراءات من ناحية أخرى ،فالاول ضبطا مباشرا و الآخر غير مباشر حيث أن الضبط المباشر يعني مركزية صنع القرار،وهو مايحدث في التنظيمات التي يميل اصحابها و الاعضاء القدامى بها الى تصميم عملية العمل بشكل لايسمح للاعضاء في المراتب التنظيمية الدنيا بحرية التصرف ،فهم يقومون بتنظيم كل الانشطة ،ويعملون على احكام الاشراف و دقة الفحص ،ولايسمحون الا بحد أدنى للتفويض ٠ وبالتالي ترتبط مركزية صنع القرار بعملية تجريد العمل من المهارة وميكنه الانتاج ،أي احجاب حرية الاختيار بالنسبة للعمال في المراتب الدنيا ،وهو ماقد أوضحته في فصل عملية العمل ،و عند الحديث عن الضبط الآلي ٠ وتشير المركزية الى تركيز صنع القرار في أيدي كبار المنفذين ،وبالتالي فان مصير التنظيم يرتبط ـ الى حد كبير بشخصية كبير المنفذين وسلوكه الذي يستهدف صنع الاستراتيجية التنظيمية ٠ وهكذا " يبدو معقولا لنا أن نصدق أن المنفذين الرئيسيين الذين يتسمون بالقوة والثقة الزائدة ،يميلون الى تنفيذ استراتيجيات تتسم بروح المخاطرة والابتكار. وعلى خلاف ذلك فان المنفذين الذين يشعرون بمشاعر العجز والسلبية يكونون اكثر تحفظا و كارهين للمخاطرة".(١)

---

(1) Danny Miller et al.,TOP Executive Locus of Control and its Relationship to Strategy- Making , Structure, and Environment' , Academy of Management Journal (Vol. 25.No.2, 1982) P: 238.

ورغم اتفاقى مع ميلر D. Miller فى قوله السابق الا اننى اؤكد أن القوة والثقة الزائدة التى يتمتع بها بعض المنفذين الكبار ، ترجع الى ارتباطهم بالايديولوجيا الراسمالية التى توجههم الى تحقيق مصالح الملكية الراسمالية . وبالتالى يعمل أصحاب رؤس الاموال على تدعيم موقف هؤلاء المنفذين فى توزيع المواد الانتاجية وفى مجالات التسويق العالمية . وهكذا فان قوة هؤلاء المنفذين لاترتبط بسمات شخصية معينة ،بقدر ارتباطها ببناء مجتمعى معين ،ومايعكسه من ايديولوجيا مسيطرة .

أما الضبط غير المباشر ،فيتحقق اساسا بواسطة القواعد . ان القواعد التنظيمية هى التى تحقق الانتظام الدقيق لانجاز العمل وضبط عمليات الانتاج وتنفيذ التقنين المحكم للتنظيمات .وقد أوضح عدد من الباحثين أن المركزية واستخدام القواعد التنظيمية " قد لايكونان تعبيرين لنفس العامل الذى يكمن وراء التركيز على النظام الصارم والدقيق ،ولكنهما قد يكونان ميكانيزمات بديلة لتحديد الممارسة التحكمية لحرية التصرف والاختيار".[1] و يمكن أن تعمل اللوائح البيروقراطية على تحقيق مركزية السلطة فى التسلسل الرئاسى الادارى . أو أن تعمل القواعد على ابعاد القرارات عن التسلسل الرئاسى لكى تستطيع اللوائح ذاتها

---

(1) Peter M. Blau, ' Decentralization in Bureaucracies' in: Zald N.Mayer (ed.), Power in Organizations (Nashville, Tenn: Vanderbilt University Press, 1970) P: 152.

أن تمارس السلطة ".[١] وهكذا فان العمل باحدى الاستراتيجيتين الاساسيتين للضبط الادارى : مركزية صنع القرار ،وبناء أنشطة العمل من خلال القواعد والاجراءات الرسمية ،يتوقف فى المحل الاول على حجم التنظيم ،حيث أن مركزية صنع القرار يقترن بالتنظيمات الصغيرة فى أغلب الاحيان .

وكلما نمت التنظيمات وازداد حجمها،كلما صاحب ذلك تركيزا متزايدا على الضبط بواسطة القواعد واللوائح الرسمية ." فالحجم الكبير يخلق صراعا شديدا حول صنع القرار على مستوى الادارة العليا ،كما يزيد من أهمية قراراتها وهو مايعوق التفويض ،ويزيد من حجم قراراتها التى تمارس ضغوطا لاضفاء الطابع غير المركزى[٢] . وعلى أية حال ،فان النقطة الهامة بالنسبة للتنفيذ التنظيمى هى الاحتفاظ بالضبط و تحقيق التسلسل الرئاسى و دقة الحساب والتنبؤ ،لأن التوسع الكبير لعمليات العمل فى التنظيمات الانتاجية المعاصرة يجعل المركزيةالكاملة والصريحة لصنع القرار صعبة التحقيق . وبالتالى فان الحجم المتزايد للتنظيم ،يجبر الادارة العليا على وضع القواعد واللوائح الرسمية لضبط سلوك أعضاء التنظيم وتقليل درجة الحرية والاختيار فى تصرفاتهم مما يؤدى فى النهاية الى السيطرة الكاملة على عملية العمل من جانب راس المال . وتسمح القواعد بدرجة ما من التفويض دون احداث خسارة كبيرة بالنسبة لضبط صغار المديرين ،حيث أن تفويض صنع القرار يحدث فى اطار محدد وفق موجهات ثابته ودقيقة .

---

(1) Marshall W.Meyer, Bureaucratic Structure and Authority (New York: Harper and Row, 1972) P: 55.

(2) P.Blau, ' Decentralization in ...., Op.Cit., P: 167.

وأود التأكيد أنه على الرغم من أن الضبط بواسطة مركزية صنع القرار ،والضبط بواسطة القواعد واللوائح الرسمية ،قد يمكن اعتبارها مبادىء بديلة للضبط البيروقراطى يتم استخدامها فى ظل ظروف تنظيمية مختلفة ، الا ان استخدام القواعد واللوائح الرسمية لايعنى بأى حال أن اصحاب رؤس الاموال او كبار المنفذين يفقدون الضبط والسيطرة على مروسيهم حيث أن القرارات التى يحدث بصددها تفويضا تعتبر أقل أهمية ،و أن القرارات الهامة التى ترتبط بتوجيه عمليات الانتاج نحو تحقيق الفائض والتراكم الراسمالى ،مازالت قاصرة على قمة التنظيم . هذا ،الى جانب ان الراسماليون وكبار رجال الادارة يضعون القواعد لتلعب دورا فى الصراع الدائر بين أعضاء التنظيم ،ذلك الصراع الذى يتميز بوجود أعضاء مروسين و خاضعين يحاولون مقاومة السيطرة الراسمالية وزيادة مجالات حرية التصرف فى انجاز العمل و بالتالى انماء قوتهم التنظيمية ، و محاولات رجال الادارة والاعضاء القدامى لتقليل التقلب و عدم الثبات الذى يمكن ان يحدث نتيجة لردود الفعل العمالية تجاه السيطرة والضبط الراسمالى ،وذلك بواسطة وضع القواعد وفرضها على العاملين .

وتستخدم القواعد ليس لمجرد الضبط فحسب ،وانما كمصادر فى المفاوضات التنظيمية الداخلية المستمرة، وفى المساومات التى لاتنقطع بين من يعمل ومن لايعمل.ويتم التلويح بالزام القواعد كتهديد فى المساومة المستمرة بين المشرفين والعمال . فاذا كانت الامور تسير سيرا حسنا ،يكافىء العمال بعدم اجبارهم او الزامهم وقتيا بالقواعد التى تتعلق بالتدخين ممثلا او الثرثرة وتجاذب أطراف الحديث مع بعضهم البعض . أما اذا شعر المشرفون بأن الامور تسير على نحو متراخ ،فانهم يقومون بفرض الالتزام الدقيق بالقواعد على العمال .

ولقد أوضحت نتائج احدى الدراسات الامبيريقية أن الادارةفى مصنع من مصانع الدراسة السبعة ،كانت تتجاهل فى بداية الامر مسألة انصراف العمال من المصنع مبكرا قبل نهاية وردية العمل . الا أننا الموقف قد تغير عندما " كان مدير المصنع ينظر من نافذة مكتبة فى صباح أحد أيام السبت وشاهد عددا كبيرا من العمال يغادرون المصنع قبل انتهاء الوقت الرسمى للعمل . فطالب باتخاذ اجراء يمنع هذا ،وأعلن أن الخروج المبكر قبل انتهاء وقت العمل يكون من حق الذين يبذلون جهودا اضافية ويحصلون على اجر اضافى ".(١)

وهكذا ،تعمل القواعد على حماية المصالح وتدعيمها فى نطاق التنظيم ،ويمكن رؤية صياغة القاعدة والالزام والتكيف باعتبارها جميعا مفاوضات ومساومات بين جماعات المصالح المتصارعة وذلك من خلال محاولاتهم ضبط سلوك بعضهم البعض أو مد نطاق نفوذهم . وتظهر الطبيعة السياسية للقواعد التنظيمية فى تحليل ستروس A. Strauss وزملائه لاحدى مستشفيات العلاج النفسى . فقد اتضح أن" القواعد التى تحكم تصرفات وأفعال المتخصصين على اختلاف أدائهم لمهامهم ،ليست واضحة بشكل كاف . وتؤدى هذه الحقيقة الى تفاوض ضرورى ومستمر.... ففى مستشفى مايكل ريز M.Reese للعلاج النفسى - ومثلما يحدث فى معظم المؤسسات الكبيرة - لايعرف اى شخص كل القواعد الموضوعة الا من خلال المواقف

(1) P. K. Edwards & Hugh Scullion, ' Deviancy Theory and Industrial Praxis: A Study of Discipline and Social Control in an Industrial Setting', Sociology (Vol.16, No.3, 1982) P: 333.

التي تنطبق عليها ،على من تنطبق وماهو جزاء خرقهـــا؟ كما لوحظ أن بعض القواعد بعد اقرارها واذاعتها ،يساء استخدامها ثم يجرى تكرار نشرها بشكل دورى بعد تجاهل الموظفين لها أو نسيانهم اياها . وكما قالت كبيرة الممرضات "أتمنى أن يقوموا بكتابة التعليمات ،ولكنها قالت ذلك باسمه .... ومثلما يحدث في الموسسات الاخرى يضع كبار الموظفين قواعد معينة لكى يحصلوا على مايريدون.. ومجال الاعمال التي تغطيها القواعد المعلنه الواضحة، محدود للغاية .وقد اكتشفنا فقط قواعد عامة قليلة تتم وضعها بهدف السماح لمرضى جدد بدخول المستشفى ،أما تلك القواعد التي تم اعلانها بوضوح واتباعها يمكن أن تعتبر من وجهة نظرنا وجهات نظر مشتركة بين كبار الموظفين.و فيما عدا القليل من القواعد القانونية التي تصدرها الدولة والقواعد المهنية ،وبعض القواعد التي تنظم كل مايجرى فى مستشفى مايكل ريز ،نجدان القواعد الداخلية أقل درجة الى حد كبير من الاوامر ،كما انهما لاترقى الى مستوى المحددات العامة . فهى قابلة للتفاوض والمناقشة . كما أنه قد يجرى تطبيقها فى أوقات معينة بالذات ،أو قد تتعرض للتجاهل ".(١)

ان هذه الدراسة ـ أى دراسة ستروس وزملائه ،تعتبر محاولة للتاكيد على أن العلاقة بين القواعد الرسمية و السلوك الفعلى لاعضاء التنظيم ،والترابط بين مثل هذا السلوك والاهداف التي تكمن وراء القواعد ،لايمكن

(1) Anselm Strauss et al., ' The Hospital and its Negotiated Order, in : G. Salaman & K. Thompson (eds), People and Organisations, Op.Cit, PP: 306 - 309.

التسليم بها ببساطة وافتراضها.فالدراسة " قد صورت المستشفى باعتبارها مكانا يشترك فيه الموظفين واصحاب التخصص في عملية تفاوض معقدة لكي يحققوا اغراضهم الفردية ،ولكي يعملوا نحو تحقيق أهداف تنظيمية غامضة .. ويؤثر كل من التدريب المهني المتمايز والايديولوجيا والخط المهني والتسلسل الرئاسي للاوضاع على عملية التفاوض"[1]وهكذا يحاول الاعضاء اخفاء مصالحهم الحقيقية و كسب الموافقة من جانب المعارضين بواسطة تحديد تفضيلاتهم في ضوء الاهداف العامة . أما القواعد التنظيمية فقد كانت تستخدم فحسب لتبرير القرارات و التفضيلات او معارضتها . ورغم أن أعضاء التنظيم يحاولون تجاهل القواعد عندما تسنح الفرصة او استخدامها لتبرير أغراضهم واولوياتهم ،الا أن هذا لايعني ضياع قيمة القواعد التنظيمية كميكانيزم قوى للضبط وانما يعني أن ممارسة الضبط بواسطة القواعد يفرز نوعا من ردود الفعل المعارضة من جانب الاعضاء الذين يمارس هذا النوع من الضبط تجاههم .

ثالثا: سجلات الاداء .

تعتبر سجلات الاداء من أهم ميكانيزمات الضبط القوية والمؤثرة ،خاصة وأنها ترتبط بنظام الحوافز و الجزاءات . وهي تساهم في زيادة الطاقة الانتاجية ،وتمكن أصحاب رؤس الاموال ورجال الادارة من ادخال تغييرات على عمليات العمل بسرعة ،وبشكل مؤثر ،كما أن سجلات الاداء تعمل على تسهيل عملية الضبط الرئاسي على كل العمال المرؤسين . " ان تقييم الاداء .. يعتبر ظاهرة متأصلة

---

(1) Ibid., P: 318.

في التنظيمات،فالرؤساء والمرؤسين والاقران ،يشكلون كلهم تصورات عن بعضهم البعض . غير أن تقييم الاداء من جانب الرؤساء يعتبر من الاهتمامات الاساسية بسبب ارتباطه بنظام المكافات ويتم بلورته فى ضوء قرارات مثل التوظيف والرفت والترقية . والمسئولية المتعلقة بتقييم الاداء ،تمنح الرؤساء قوة كبيرة لضبط سلوك المرؤوسين.(1)

ويرى الاداريون أن تقييم الاداء ،يمكن أن يكون وظيفيا بالنسبة للفرد والتنظيم اذا تم ارساء معايير أو مقاييس الاداء بشكل دقيق وموحد . وعندما يمكن قياس النتائج بشكل موضوعى نسبيا ،يصبح كل من التقييم والضبط شيئا يسيرا. " ان اعداد التقارير الاحصائية الدورية يشكل منهجا لتقييم العمليات التى تلائم ادارة التنظيمات الكبرى . وقوائم الارقام المجردة تلائم المقاييس العامة التى تحكم الانشطة البيروقراطية.و تقدم السجلات الاحصائية معلومات دقيقة عن العمليات والاجراءات ... والفهارس الكمية تعمل على تجريد المعلومات و تسهل المقارنة الموضوعية للاجراءات والعمليات فى الاقسام المختلفة عن طريق استبعاد الاراء والاتجاهات المتحيزة التى تنعكس فى التقارير الوصفية التى يكتبها الموظفون على اختلافهم. وتعتبر السجلات الاحصائية أيضا ذات طابع اقتصادى حيث يقوم الموظفون أنفسهم باعدادها . وأخيرا ،فان هذه السجلات تقدم اساسا موضوعيا للمعدل الدورى لاداء الموظفين .... ولقد كان الهدف من استخدام التقارير الاحصائية ،تسهيل ممارسة الضبط الادارى حيث ان جمع المعلومات لكتابة هذه التقارير ،كان له نتائج هامة حولت هذه التقارير من وسائل غير مباشرة لضبط الاجراءات الى ميكانيزم مباشر

(1) F. Kast & J. Rosenzweig, Organization and Management, Op. Cit., P: 455 .

للضبـــــط ...."(١)

وعلى آية حال ،فان سجلات الاداء تستمد قوتهـــــا باعتبارها ميكانيزما ضبطيا ،من ارتباطها بنظام الحوافز والجزاءات . فالمكافاة تعتبر هامة بشكل خاص بالنسبـــة للعمال اليدويين وكل الاعضاء التنظيميين فى المستويـــات الدنيا ." وطالما أن الادارات تسيطر على قدرات الرجـــال فانها قادرة بالتالى على ضبط وتنظيم سلوكهم عن طريـــق جعل المكافات المتاحة تحت التهديد بالسحب اذا لم يتحقق السلوك المطلوب . وهى (أى الادارات) قادرة على أن تمنح الرجال دخلهم او تنكر عليهم الحصول عليه مما يؤثـــر بالتالى على حياتهم .... كمايمكنها منح المركز اوسحبه او أن تقوم بنقل الرجال الى عمل أقل او اكثر اشباعـــاء والتعبير عن علامات القبول او الرفض ". (٢)

ورغم أن التفاوتات فى حجم الدخل ،تشكل الاســاس الأهم للقوة التنظيمية ،ورغم أن العمال يحصلون علـــى مكافات مالية فى شكل أجور وحوافز ،فان هذا لايعنى أن هؤلاء العمال يهتمون فقط بمثل هذه العوائد ويقصرون انفسهـــم عليها . ولكن هذا يعنى القول بأن المكافات المتاحـــة للعمال قليلة ،خاصة وأن عملهم خال من المعنى والابـــداع والتحدى او حتى الاستقلال الذاتى . واذا اقترنت مثل هـــذه الظروف بالضبط الدقيق والاشراف الصارم بالاضافة الـــى احتمالات الفصل من الوظيفة ،والعدد المتزايد باستمـــرار من فائض العمالة ،فلا عجب اذن من أن يستثمر العمـــال أنفسهم هذا الشكل من الضبط المقترن بالمكافاة والجـــزاء

(1) Peter Blau, The Dynamics of Bureaucracy (Chicago: University of Chicago Press, 1963) PP: 36-38.

(2) A.Fox, Asociology of Work in ..., Op.Cit., P:31.

باهتمام كبير .

و اذا كانت سجلات الاداء تعمل على ضبط العمال بواسطة استخدام المكافات المالية أو توقيع الجزاءات ،فان هذا يجب ألا يجعلنا نغفل عن العناصر الايديولوجية التى يتضمنها هذا الشكل من الضبط ،فالى جانب مبادلة العمل فى مقابل المال ،نجد التهديد المحتمل بحدوث فائض فى العمالة أو الطرد من العمل . فقد اتضح من دراسة لوكالة شيكاغو للتجارة أن عقوبات الاعضاء تقاس فى ضوء " عدد مرات التأنيب وعدد مرات الايقاف التى تصدرها الوكالة فى الشهر، الى جانب عقاب ثالث وهو الطرد من العضوية .... ويعتبر الطرد استجابة للاجراءات غير القانونية المتكررة من جانب العضو ".(١)

وتعتبر حالات التأنيب ،أضعف شكل للجزاءات التنظيمية اما احتمالات التسريح والطرد من العمل ،والفائض المتزايد من العمالة ،فتمثل اكثر تلك الاشكال عنفا". ان حوافز العمل تستخدم بالاضافة الى القهر . و أنا أعرف القهر هنا لاباعتباره استخداما للجزاءات الفيزيقية والقوة لإجبار شخص ما على العمل ،ولكن باعتباره اجبارا اقتصاديا والتزاما بالعمل لصاحب عمل خاص أو عام فى غياب الوسائل البديلة للبقاء الاقتصادى . ولأن عامل القهر خفى من الناحية الايديولوجية أو يتعرض للانكار او مسلم به على أفضل الظروف ،فان النتائج التى يجرى تحقيقها بواسطة سياسة الحوافز ... يجرى تحليها كما لو كانت تشكل نتائج خاصة بهذه السياسات وحدها . ولكن يجب النظر الى هذه النتائج على أنها محصلة لهذه السياسات الحافزة فى

---

(1) H.Leblebici & G. Salancik, Op.Cit., P: 235.

ارتباطها بالقهر الاقتصادى .."[1] والقهر هنا اقتصادى اساسا طالما انه لايوجد أمام العمال أى خيار سوى العمل لحساب الآخرين من أجل لقمة العيش .

(جـ) الضبط المعيارى

يعتبر الضبط المعيارى من اكثر اساليب الضبط ذكاء ودهاء ،وهو يستمد شرعيته من خلال الالتزام الاخلاقى بأهداف التنظيم و قيم المهنة من جانب الأعضاء التنظيميين على كافة المستويات . ان السمة الاساسية التى يتميز بها العاملين بتنظيم ما ،هى مشاركتهم الاجتماعية فى أنماط سلوكية وقيمية محددة والالتزام بهذه الانماط . ويعمل التنظيم على تدعيم هذا الالتزام و تطويره بواسطة عمليات الاختيار و التطبيع الاجتماعى والتعبئة و التدريب ،و غيرها من العمليات التى تعمل على ربط العامل بثقافة التنظيم . وبالتالى تزداد فرص قبول هؤلاء العمال لبناء التنظيم ونسق القيم والشرعية المرتبط بعمليات العمل ،ومن ثم قبول الواقع المجتمعى و مايرتبط به من أنساق للقيم والشرعية .

وعلى الرغم من انتشار الممارسات الحديثة للتوظيف و نظم الاختيار والتطبيع المستمدة من علوم النفس والاجتماع للمهن ،فان التنفيذ الفعلى لعمليات الاختيار فى التنظيمات الراسمالية ،قد أوضح وجود اهتمام ملحوظ بالانسجام الثقافى للمرشحين لوظيفة مامع قيم التنظيم الذى سيعملون به . بمعنى أن

---

(1) S. Farber, ' Material and Non-Material Work Incentives as ..., Op. Cit., P: 29.

الهدف الاساسى لعمليات الاختيار هو محاولة التحقق من أن هذا القادم الجديد سيرتبط مستقبلا بقيم وأهداف التنظيم وبالتالى بفلسفة الراسمالية و ممارساتها . وقد لاحظ سوفر Sofer فى دراسة له ،أن الادارة العليا تحاول باستمرار " اقناع العمال بأهمية ماهو مطلوب منهم أن يفعلوه .... " وتعمل على تشجيع ارتباط الشخص بمهمته وبالتنظيم الذى يعمل فيه . وذلك بواسطة ...... اجراءات التدريب ،والاشراف الشخصى من جانب الرؤساء ، وجزاءات الجماعة ،واجراءات التقييم والاستشارة ،وعلى الشخص الذى يرتبط بالتنظيم وينوى الاستمرار فى أداءعمله به ،أن يكون مستعدا لقبول مثل هذه المؤشرات"(١)

وهكذا تعمل التنظيمات جاهدة لكى تضمن اتساق وانسجام العاملين القادمين مع ثقافة التنظيم وأنساق الشرعية والاهداف . وتحاول اقناعهم بالمواقف والاستجابات المناسبة طالما اصبحوا أعضاء بالتنظيم . ومع هذا ،فان الدراسة الراهنة تؤكد على وجود علاقة قوية بين تلك الممارسات ومايرتبط بها من أساليب ضبطية ،ومكانة الفرد داخل التنظيم او القوة المهنية للوظيفة التى يشغلها . فاذا كان العاملين بالمستويات الدنيا - سواء اكانوا عمالا يدويين ام عمال ذوى ياقة بيضاء - يخضعون لهذه العمليات المستمرة من التطبيع والتعبئة والتدريب بغرض تطوير التزام من جانبهم بأهداف التنظيم ،يمكن أن يصل فى النهاية الى نوع من الامتثال المتطرف الذى يعتبر " شكلا من أشكال غسيل المخ حيث يصبح على الافراد

---

(1) C. Sofer, Men in Mid- Career ..... Op. Cit., P: 325

أن يفكروا بطريقة ضيقة للغاية فيما يتعلق بالمسائل المتطابقة.[1] فان أعضاء التنظيم فى المستويات العليا يخضعون لنوع آخر من الضبط المعيارى .

ان العاملين بالمستويات التنظيمية العليا يشعرون بالاشباع والرضا والتحدى والابداع فى وظائفهم ،ويستفيدون من الظروف العليا للعمل والامن الوظيفى الافضل والمركز العالى والمشاركة فى صنع القرار الى جانب التحرر من الاشراف الصارم او النظام الدقيق ،وبالتالى فانهم يكونون اكثر التزاما باهداف التنظيم وممارساته ،بل انهم يعملون على اخضاع مرؤسيهم لمثل هذه الاهداف وتلك الممارسات.ان رجال الادارة والاعضاء القدامى فى التنظيمات وخصوصا الاعضاء المهنيين ،يلتزمون بفلسفة التنظيم التى تؤكد على أهمية نشاط ما أو قيمة هدف بعينه ،والتى تؤدى بالتالى الى تنسيق سلوكهم العملى . ان السمة العامة المميزة للاكاديميين والاطباء والمحامين ورجال الادارة القدامى و المتخصصين الفنيين وشاغلى الوظائف المدنية العليا وكبار البيروقراطيين فى الشركات والمؤسسات العامة ،هى قناعتهم التامة بأهمية نشاطهم التنظيمى ومسئوليتهم الشخصية للقيام بدورهم فى تحقيق الهدف المراد تحقيقه .

صحيح أنهم قد يختلفون فى مدى التزامهم ،بمعنى أنه قد يكون الواحد منهم اكثر اهتماما بالاهداف المهنية التى قد تكون مماثلة للمارسات التنظيمية أو قريبة

---

(1) F.Kast & J. Rosenzweig, Organization and Management, ...Op. Cit., P: 452.

منها ،فى حين يهتم شخص آخر بأهداف التنظيم الذى يعمل تبعا له بشكل مباشر ،الا أنهم يشتركون جميعا فى التزامهم بعدد من المبادئ و القواعد المعيارية التى تربطهم مباشرة بفلسفة التنظيم وممارساته العملية . ففى مجال الصحة مثلا و الذى يعتبر اكثر المجالات مهنية فى أى مجتمع من المجتمعات نجد أن " العديد من الرموز او الصفات السلطوية والفنية الصارمة ،وكثيرا من التنسيق غير الملائم الذى يميز الخدمات الصحية ،تكون مستمدة اساسا من تنظيمها المهنى اكثر من خصائصها البيروقراطية(١) . وهذا يعنى أن الالتزام الاخلاقى من جانب الاطباء والمشتغلين بالمجال الصحى ،يستمد اساسا من التزامهم بقيم ومعايير المهنة ،وبالتالى يتم ضبطهم معياريا اكثر من ضبطهم وفقا للميكانيزمات البيروقراطية .

أما بالنسبة لرجال الادارة العليا وكبار المنفذين والمديرين ،فان ضبطهم معياريا يقوم آساسا على التزامهم المباشر بأهداف التنظيم اكثر من استناده الى النسق القيمى للمهنة . حيث يعمل التنظيم على " تعيين أولئك الموظفين الذين يتمتعون بمؤهلات فنية ومهنية تمكنهم من القيام بالمهام المختلفة التى تشكل حياة التنظيم، ويوفر لهم حرية التصرف للقيام بما هو ضرورى فى اطار السياسات الاساسية والموجهات الادارية(٢). وبالتالى فان

---

(1) Eliot Freidson, Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care (New York: Atherton, 1970) P: 133.

(2) P. Blau & R. Schoenherr, The Structure of Organization ..., Op. Cit., P: 350 .

عمليات الاختيار و التعيين تعتبر هامة للغاية فى ظـل هذه الظروف . ان " أحد الطرق التى يمكن ان تقلل الضبط الصريح هو... شراء عاملين لديهم قواعد معقدة راسخة فى نفوسهم . ونحن عموما نسمى هؤلاء الناس ، المهنيون .... وهم لديهم عددا كبيرا من القواعد مغروسه فى نفوسهم وهم يستحضرون هذه القواعد الى التنظيم ويمارسون اعمالهم وفقا لها دون الحاجة الى الرجوع الى مهاراتهم ".(١)

و هكذا فان كبار رجال التنفيذ والادارة يمارسون أشكالا خفية من الضبط على مرؤسيهم وينشغلون بتصميم الميكانيزمات المناسبة للضبط التنظيمى . وعندما ينجحون فى ذلك ،يكون المقابل هو تمتعهم بحرية التصرف وتزايد احتمالات استقلالهم الذاتى فى ممارسة العمل . ومع ذلك فاننى على وعى تام بأن مثل هذه الحرية واحتمالات الاستقلال الذاتى تكون ظاهرية وليست حقيقية فى واقع الامر . فكلها مقيدة ومحددة تماما بالضوابط العميقة والذكية التى يفرضها اى خط مهنى فى الراسمالية المعاصرة . فالاعضاء يتم تعينهم وتدريبهم جيدا بدرجة تجعلهم يرتبطون بالاولويات التنظيمية والممارسات الرأسمالية عندما يتخذون قراراتهم . " فالقرارات التى يتم اتخاذها ،بتعين صراحة " أو ضمنيا ان ترتبط بالمعايير التى يجب استخدامها فى التعامل مع موقف ما او مشكلة بعينها ".(٢)

و على أية حال ،تعمل التنظيمات على تشجيع التزام اعضائها بمثل هذا النوع من الضبط المعيارى بواسطة

---

(1) C. Perrow, Complex Organisations..., Op. Cit., P: 27.

(2) A. Fox, A Sociology of Work in Industry, Op.Cit., P: 322.

نظام المكافاة المعمول به في التنظيمات الانتاجية . فالمكافات الادبية والمالية العالية التي يتلقاها كبار رجال الادارة والتنفيذ وقدامى المديرين ،تعمل على تشجيع هؤلاء العاملين على النظر الى بناء التنظيم و أهدافه باعتبارها أخلاقية و جديرة بالاهتمام . حيث أن التدريب المطول والمهارات المتخصصة تعمل على الارتباط بمبادىء أخلاقية عليا والتزام اكبر بأهداف التنظيم "(١) الا أن هذا الالتزام الاخلاقي لا يكفي وحده مالم يتم منح الاعضاء مستويات معينة من المكافات يعتبرونها مناسبة لاسهاماتهم التنظيمية الهامة وفترات التدريب الطويلة وخبراتهم المهنية .

و الضبط المعياري يعتبر من اكثر اشكال الضبط ذكاء وعمقا حيث يضمن امكانية الاعتماد على العاملين التنظيميين أنفسهم خاصة اذا لجأ التنظيم الى سياسات اثراء الوظيفة ومشاركة الاعضاء في لجان ادارية وغيرها من السياسات الراسمالية التي تحاول اخفاء حقيقة سيطرة راس المال على القوة العاملة . ولايهم هنا مدى تأثير التعديلات الفعلية التي أدخلتها مثل هذه السياسات على عمليات العمل ،حيث ان النية الحقيقية التي تكمن وراءها تتمثل في محاولتها تحقيق مستوى اكبر من الالتزام والامتثال من جانب العاملين في المستويات الدنيا ،وحل مشكلة الدافعية بواسطة الاثراء الزائف واضفاء زائف لروح الديمقراطية على العمل ،والحقيقة التي لامراء فيها هي أن " النمط الراسمالي للانتاج يتسم بأنه تسلطي بشكل متأصل ... و أن انفاء الديمقراطية الحقيقية يهدد بقائه .... و أن الادارات ومستشاريها من المتخصصين

---

(1) A . Fox, Beyon Contract...., Op. Cit., P: 30.

بالعلم الاجتماعي ،يكونون مفتقرون الى الحكمة اذا تجاهلوا هذا (وهم في الحقيقة لايتجاهلون هذا في الممارسة) ".(١)

و يستطيع الراسماليون من خلال الضبط المعياري الاستغناء عن ممارسة قوتهم الطبقية لكي يثبتوا وجودها ،فهي موجودة رغم عدم ممارستها،وواضحة في الممارسات الروتينية للحياة اليومية في الراسمالية المعاصرة. " فالجماعة التي تحظى بالافضلية ،تتمتع بقوة مؤثرة حتى وان لم يتخذ أعضاؤها خطوات فعالة لممارسة القوة، فالامور تسير على أي حال "(٢) وفقا لتلك الشرعية المتعلقة بالملكية الخاصة والسوق ،والتي تحدد ظروف المعيشة للناس واستخدام الموارد . وتعمل هذه الشرعية على" تدعيم مصالح الراسماليين ،فهي تمنحهم القوة وتقوم باخفائها على راس المال .. ولكن الدليل على تلك القوة لايكمن فقط في الحقيقة القائلة بأن الراسماليين يتخذون القرارات وانما توجد في الحقيقة القائلة بأن القرارات التي يقومون هم والحكومة باتخاذها ،والممارسة المجردةللاعمال بدون اتخاذ قرار محدد ،لها دلائل عامة تتمثل في القبول اليومي للملكية الخاصة وميكانيزمات السوق . فالقوة تكمن في الممارسة الروتينية ولاتوجد في الممارسةالملموسة للادارة ".(٣)

---

(1) Theo Nichols, ' Management, Ideology and Practice', in : People and Work, an Open University course (Miltion Keynes: Open University Press, 1976)P:18.
(2) J.Westergaard & H. Resler, Class in a Capitalist Society, (Harmondsworth, Penguin, 1976)PP: 142-143.
(3) Ibid., PP: 143 - 144 .

وهكذا ،فانه مع تزايد معارضة العمال ومقاومتهم للاساليب المباشرة للضبط وتزايد معدلات التغيب عن العمل و التنقل الوظيفى وعمليات التباطؤ و غيرها ،فان السيطرة القهرية من خلال الضبط المباشر او البيروقراطى ،تصبح أقل صلاحية ويتغير بالتالى توازن القوة وينتقل من السيطرة باستخدام القهر وتوجيه الاوامر الى السيطرة باستخدام الهيمنة فى ضوء التوجيهات المعيارية • وعندما يزداد التمايز الوظيفى و التسلسلات الرئاسية ،نجد أن الامتثال والخضوع اللذان ينتجان عن استخدام الميكانيزمات الآلية والبيروقراطية للضبط ،يجب اكماله باتجاهات معيارية • وهذه الاتجاهات المعيارية تمثل سيطرة باستخدام الهيمنة ،وتصبح شكلا للحياة و قاعدة اساسية للسيطرة الراسمالية • ولكن ماذا عن تلك المقاومة العمالية ؟ كيف تحدث ؟ و ماهى الوسائل المضادة التى يستخدمها المرؤوسين فى مقاومة الضبط ؟ هذا ماسوف أتناوله فى الفصل القادم •

(٢) الضبط فى مصانع الغزل والنسيج المصرية

نتائج الدراسة الميدانية

تستند تنظيمات العمل الانتاجية فى أدائها لمهامها المختلفة الى عمليتين متداخلتين هما التمايز والتنسيق وقد أوضحت الدراسة فى الفصول السابقة أن التمايز التنظيمى ينتج عن تقسيم القوة العاملة ،ويرتبط بتصميم عملية العمل • كما اتضح على المستويين النظرى والامبريقى أن عمليات العمل الانتاجية تتميز بالتخصص و فصل مهام التصميم عن مهام التنفيذ و تعمل على اختزال حرية تصرف العمال فى المستويات التنظيمية الدنيا •

ويتطلب التمايز التنظيمي نوعا من التنسيق ،ويرتبط بالتنسيق نوعا أو آخر من الضبط . فأى تنظيم من التنظيمين موضع الدراسة يتكون من عدد كبير من الجماعات المتخصصة ابتداءا من البيروقراطيين والاداريين فى المستويات العليا ورجال الادارة الوسطى والدنيا والموظفين وعمال الخدمات الفنية والهندسية وعمال قطاعات الصيانة والحركة ،وانتهاءا بعمال الانتاج و العاملين بالتغذية والتنظيف . وتُنظم هذه التخصصات هرميا فى ضوء المركز والسلطة ،حيث يسيطر شاغلو المراكز العليا على شاغلى المراكز الادنى فى سلسلة من التدرجات الرئاسية ليجد العمال أنفسهم فى قاع تلك السلسلة الطويلة للسيطرة و الخضوع .

واذا كان العمل الانتاجى متمايزا فانه يحتاج بالتالى الى ضبط وتوجيه واشراف ومراقبة لضمان توزيع كل الوظائف والمهام وتنفيذها . وتكمن ضرورة الضبط التنظيمى فى ضمان ان يؤدى كل أعضاء التنظيم مهامهم المختلفة على مستوى ملائم من الكفاءة التنظيمية وقد ذكرت فى الفصل السابق أن التقسيمات المتخصصة للقوى العاملة ولعملية العمل تستهدف تحقيق هذا النوع من الضبط . وهكذا فان تنظيم العملية الانتاجية بما فيها من اختلافات وتعقيدات يرتكز على عملية الضبط التنظيمى ،والتى بواسطتها تقوم الادارة بالسيطرة على نشاط العامل . وهذا يعنى أن النسق الكلى للانتاج يعتبر نسقا عاما للضوابط الادارية التى تحاول تنظيم كمية ونوعية وتوزيع الجهد البشرى .

و تتكون عملية الضبط من عدة ميكانيزمات متمايزة ومترابطة فى ذات الوقت . واذا كنت قد اشرت الى ان تصميم عملية العمل يعتبر فى ذاته الميكانيزم الضبطى الرئيسى

فان هناك ميكانيزمات أخرى مساعدة اتضحت اهميتها خلال الدراسة الامبيريقية لمصانع الغزل و النسيج المصرية وهى القواعد واللوائح التنظيمية ، الاشراف الرئاسى ،سجلات الأداء ،و نظم المكافات والجزاءات . وفيما يلى عرضا للشواهد الواقعية التى تم التوصل اليها خلال تلك الدراسة.

(أ) القواعد واللوائح التنظيمية:

تستمد قواعد العمل واللوائح التنظيمية لشركة مصر العامرية من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ،أما القواعد واللوائح المعمول بها فى الشركة العربية والمتحدة فتستمد من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨. وتوضع القواعد لضبط السلوك والسيطرة على عملية العمل، ولتحقيق انسياب هادئ ودائم للموارد الانتاجية و الخدمات بين الاقسام التنظيمية . وتعتبر القواعد ،باعتبارها ميكانيزما بيروقراطيا للضبط ،من اكثر الوسائل ذيوعا فى تنفيذ الضبط القهرى على الكائنات البشرية ،وتتفوق على أى شكل آخر للضبط فى الدقة والتحديد وامكانية حساب النتائج والتنبؤ بها . وهكذا تمثل القواعد محاولات ادارية لتنسيق المواقف عندما يفتقر أعضاء التنظيم الى معرفة ملائمة بالاحداث و العمليات ، الى جانب أنها اساليب محكمة للتغلب على العناد أو الاحجام أو المقاومة من جانب القوة العاملة .

ووفقا لهذه القواعد ،تضع كل شركة هيكلا تنظيميا لها و كذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة و تحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والاجر المقرر لها . ويعتمد الهيكل التنظيمى وجداول التوصيف والتقييم من مجلس الادارة . ولمجلس الادارة

أن يعيد النظر فى الهيكل التنظيمى وفى الجداول المشار اليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك . وفى كل الاحوال يشترط الالتزام بالنسبة المقررة للاجور الى رقم الانتاج أو رقم الاعمال . كما يضع مجلس الادارة القواعد والاجراءات المتعلقة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة و أهدافها وذلك مع مراعاة المعايير التى يصدر بشأنها قرار من رئيس مجلس الوزراء . ويتم تقسيم وظائف كل شركة الى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية و النقل والندب والاعارة ويكون شغل الوظائف عن طريق التعيين فيها أو الترقية او النقل او الندب او الاعارة اليها وذلك طبقا للقواعد والضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة فى هذا الشأن.

و فى الشركة العربية والمتحدة نجد أنه فيما عدا وظائف رئيس و أعضاء مجلس الادارة التى تشغل بقرار من رئيس مجلس الوزراء ،يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة بناء على ترشيح مجلس الادارة . ويكون التعيين فى باقى الوظائف بقرار من رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه (المادة ١٢ لقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨) . وتشير المادة ١٨ لهذا القانون الى أن العامل المعين لاول مرة يوضع تحت الاختبار لمدة لاتزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته فى خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذى يقرره مجلس الادارة ،ويستثنى من ذلك المعينون فى الوظائف العليا . ولايجوز وضع العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة . وتعتبر الاقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها . فاذا اشتمل قرار التعيين على اكثر من عامل اعتبرت الاقدمية كمايلى : (١) اذا كان التعيين لاول مرة فتعدد الاقدمية بين المعينين بحسب

الاسبقية فى أولوية التعيين (٢) اذا كان التعيين متضمنا ترقية فتعدد الأقدمية على أساس الاقدمية فى الوظيفةالسابقة (٣) اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى تحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ اعادة تعيينه (المادة ٢١ لقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨) .

وفى شركة مصر العامرية يعمل العمال وفقا لعقود عمل فردية يتعهد العمال بمقتضاها بالعمل لدى صاحب العمل وتحت ادارته أو اشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه . ويجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحررا باللغةالعربية من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويحب أن يتضمن على الاخص البيانات الآتية :(أ) اسم صاحبالعمل وعنوان محل العمل (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته ومحل اقامته ومايلزم لاثبات شخصيته . (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد . (د) الاجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها . فاذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات ويعطى العامل ايصالا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات (المادة ٣٠ لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١) ولايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدةعند صاحب عمل واحد .

وتؤكد المادة ١٣٣ لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أنه مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تنظيم و تشغيل العمال فى المنشآت الصناعية ،لايجوز

تشغيل العامل تشغيلا فعليا اكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الاسبوع لاتدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . ويجوز تخفيض ساعات العمل الى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الاعمال التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب . وتؤكد المادة ١٣٤ لهذا القانون أنه يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة او اكثر لتناول الطعام والراحة لاتقل فى مجموعها عن ساعة ،ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متصلة .

ورغم أن القانون ،واضح هنا فى ضرورة حصول العمال على فترة واحدة للراحة على الاقل خلال ساعات العمل اليومية الا أن الممارسة الواقعية لشركتى الغزل والنسيج موضع الدراسة توضح أن العمال لايحصلون على أوقات للراحة أو لتناول الطعام . فقد أوضحت فى الفصل السابق أن ٧ر٨١ ٪ من عينة الدراسة بالشركة العربية والمتحدة ،قد أكدوا أنهم لايحصلون على وقت للراحة ،فى حين اكد ٨ر٧٥٪ من عينة الدراسة بشركة مصر العامرية أنهم لايحصلون على وقت للراحة أو لتناول الطعام . وبالتالى يضطر العمال الى تناول الطعام أمام الالات التى يعملون عليها فى جو غير صحى على الاطلاق . وقد اكد لى بعض عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم عندما يعملون بالوردية الثالثة يجدون معظم أماكن بيع الطعام فى صالات العمل مغلقة بأمر من ادارة العلاقات العامة بالشركة . وبالتالى يقوم العامل بالذهاب الى صالة العمل التى يوجد بها " كانتين " مفتوح لشراء طعامه ويترك الاله التى يعمل عليها الا أن العاملين بهذا الكانتين يقومون بتوفير طلبات عمال صالتهم أولا وعلى الاخرين القادمين من صالة أخرى الانتظار . وبعد فترة يعود العامل الى صالته ليجد العديد من العيوب و الاخطاء فى انتاج الالة التى تركها دون مراقبة .

وتؤكد قواعد العمل فى الشركتين على أن يقوم العامل بأداء الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ،وأن يؤدى العمل تبعا لتوجيه واشراف صاحب العمل وطبقا لما هو محدد بالعقد ووفقا لاحكام القانون و أنظمة العمل ،وأن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه اذا لم يكن فى هذه الاوامر مايخالف العقد او القانون . وأن يحافظ على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التى تحددها اللائحة الداخلية للشركة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد ،وأن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل ،وأن يحافظ على ممتلكات وأموال الشركة التى يعمل بها وصيانتها.

وتشير المادة ٥٩ لقانون العمل المعمول به فى شركة مصر العامرية الى أنه " على صاحب العمل فى حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الادارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ راى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فاذا لم تقم الجهة الادارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الاعمال ". وتطبق الشركة فى ممارستها الفعلية هذه المادة من القانون ،فبينما كنت فى صالة مصنع غزل رقم ٣ الاحظ سير العمل و أقوم بمقابلة بعض عمال المصنع ،لاحظت وجود بيان معلق فى مكان ظاهر عن الجزاءات التأديبية التى تم توقيعها على بعض عمال المصنع مثل (١) مجازاة عدد من العاملين لعدم حضورهم أيام الجمع .

(٢) خصم ٢٠ جنيه اتلاف لاصابة سلك سلندر ماكينة الكـــرد يوم ٦ / ٣ / ٨٨

(٣) مجازاة عامل غزل بالوردية الثانية وذلك بسبب وجـود اسطوانة مصابة بين طرقات الماكينات التى يعمل عليهـا يوم ٣ / ٣ / ٨٨

(٤) مجازاة عامل غزل بالوردية الثانية بخصم حافز الورديـة بالاضافة الى خصم يومين وذلك لسوء سلوكه مع رؤسائـه يوم ٨٨/٣/٤.

(٥) تنبيه : على جميع عمال انتاج الغزل بالورديـــات الثلاث ،عند اتلاف أى بنز كاوتش بالغزل يتم خصم خمسـة جنيهات من العامل المسئول عن هذه الاتلاف و اذا تكـرر الاتلاف يتم مضاعفة الجزاء .

وقد كان البيان مصدقا عليه من جانب ادارة المصنع .،و أنـا أعتقد أن الادارة بمثل هذا الاجراء تحاول احكام سيطرتهـا على عملية العمل وسلوك العامل ،خاصة اذا علمنا مـدى حرص العامل على ألا يخصم من أجره شيئا ،وهو الاجر الذى لايكفى لسد الحاجات الاساسية للعامل وأسرتـه .

وتحدد قواعد العمل بداية ونهاية أجور الوظائف بكـل درجة وظيفية ." وتؤدى الاجور فى أحد أيام العمل وفى مكانـه مع مراعاة الاحكام التالية :

أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الاقـل فى الشهـر .

ب) اذا كان الاجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد علـى اسبوعين وجب أن يحصل العامل كل اسبوع على دفعـة تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل و أن يؤدى لـه باقى الاجر خلال الاسبوع التالى لتسليم ماكلف بـه .

ج) فى غير ماذكر من الاحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهـم

مرة كل اسبوع على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل اسبوعين أو كل شهر اذا وافقوا كتابة على ذلك " المادة ٣٤ لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١) . وعلى أية حال فان نظام دفع الاجور فى الشركتين يتم كل اسبوعين لبعض العمال،و كل شهر لبقية العمال والهيئات الادارية بهما .

و فى الشركة العربيةوالمتحدة يقوم مجلس الادارة فى ختام كل سنة مالية بتقرير مبدا استحقاق العاملين العلاوة الدورية او عدم استحقاقها وذلك فى ضوء المركز المالى وماتحقق من أهداف كما يجوز للمجلس أن يقرر استحقاق نسبة من العلاوة الدورية وفى هذه الحالةلايجوز ان تزيد النسبة المستحقة من العلاوة فى الوظائف العليا عنها فى وظائف الدرجات الادنى ،ويجب فى جميع الاحوال أن يعتمد قرار مجلس الادارة من الجمعية العمومية للشركة . وتستحق العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة . ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من تاريخ اعادة التعيين ولاتغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية . ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الادارة .

و تحدد قواعد العمل الاجازات المقررة للعمال فى ضوء الضوابط والاجراءات التى يضعها مجلس الادارة . ففى شركة مصرالعامرية تكون مدة الاجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة تزاد الى شهر متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات متصلة ،كما تكون الاجازة لمدة شهر فى السنة لمن تجاوز الخمسين ،وتقتصر الاجازة

السنوية فى السنة الاولى من خدمة العامل الى خمسة عشر يوما ولايمنحها الابعد مضى ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل . ونفس البنود السابقة تنطبق على نظام الاجازات السنوية بالشركة العربية والمتحدة فيما عدا مدة الاجازة السنوية لمن تجاوز الخمسين من العاملين حيث ترتفع تلك المدة الى ٤٥ يوما .

و للعامل فى شركة مصر العامرية أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لاتتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحتسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة للعامل . أما فى الشركة العربية والمتحدة ،للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب طارئ يتعذر معه طلب الحصول على أية أجازة أخرى لمدة سبعة أيام خلال السنة بأجر كامل ،ولاتحتسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة له . وعلى أية حال فان مواعيد الاجازات الاعتيادية يتم تحديدها حسب مقتضيات العمل وظروفه ولايجوز تقصيرها أو تاجيلها أوقطعها الا لاسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل . وفى الشركة العربية والمتحدة يستطيع العامل ان يحتفظ برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لايجوز أن يحصل على اجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

و هكذا تظهر القواعد التنظيمية باعتبارها ميكانيزما ضبطيا يعمل على تحقيق الاتساق التنظيمى فى عمليات العمل واحكام الضبط على سلوك العمال ونشاطهم أثناء تأديتهم لمهامهم العملية . وطالما يوجد عمال خاضعين ومرؤسين يحاولون مقاومة سيطرة الادارة وزيادة نطاق حرية التصرف

الممنوح لهم وبالتالى زيادة قوتهم التنظيمية ،ومحاولات الادارة لاحكام سيطرتها على نشاط العمال ضمن عملية عمل محددة بدقة ،وتقليل التقلبات التى يمكن أن تحدث لو زادت حرية التصرف الممنوحة للعمال ،فان الادارة تعمل باستمرار على وضع القواعد وفرض العمل وفقا لها . وتتضمن القواعد بالضرورة درجة أو اخرى من الغموض ،وترتبط بشكل معقد بالاحداث الفعلية والسلوك الواقعى . وكل القواعد تتطلب درجة من التفسير والمعرفة مما يودى الى اطلاق يد الادارة فى الاستفادة من تلك القواعد لمصلحة العمل قبل مصالح العمال وبالتالى تتعرض القواعد باستمرار الى التفسيرات والتعديلات من جانب رجال الادارة .

(ب) الضبط بواسطة المشرفين

عكس مشرفو الخط الاول فىشركتى الغزل والنسيج موضع الدراسة خلال المقابلات الحرة التى تمت مع البعض منهم شعورا عاما مؤداه أن مكانتهم وسلطتهم باعتبارهم أجهزة للضبط كانت متدهورة بصفة عامة . ويشعرون بوجود هوة كبيرة بينهم وبين الادارة العليا . كما أن الادارة لاتهتم بمشكلاتهم الخاصة الاهتمام الكافى ،كما اكدوا أن الكثير من العمال لايهتمون بتحذيراتهم ويرون أنهم عمالا مثلهم وبالتالى فان سخط المشرفون على الادارة العليا يحول دون أن يكونوا اجهزة نشطة للضبط . وهكذا تقل أهمية دورالمشرفين فى تحقيق الضبط طالما ان نسق تصميم عمليات العمل فى مصانع الغزل والنسيج قد استعدهم من المشاركة الايجابية فى تخطيط الانتاج او فى الضبط الفعال لعملية العمل .

أما اذعان المشرفين للقيام بدورهم كعناصر للضبط،

فيمكن تفسيره فى ضوء محاولاتهم ضمان الوصول الى معــــدلات الانتاج اليومية التى تحددها الادارة ،وليس فى ضـــــــوء محاولاتهم دعم النظام او تحقيق السيطرة على العمال . حيث أن معدلات الانتاج المنخفضة تؤثر على أجورهم ومكافآتهـــــم الشهرية . وينطلق المشرفون فى ممارستهم الفعلية للضبـــط من ايمانهم العميق بأن العمال يحاولون تجنب بذل الجهــــد وآداء العمل ،ولذلك كانوا يرون أن استخدام سياسة " الجزرة والعصا " يمكن أن تؤدى الى اقناع العمال بأن يكونوا علـــى مستوى المسئولية . وسوف أحاول الآن عرض آراء العمـــــال حول دور المشرفين والملاحظيـن فى ضبط العمل .

فقد اكد ٩٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٩٫٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة بأن المشرفين فى المصانـع التى يعملون بها يهتمون بمراقبة عملهم . كما تبيـــــن أن المشرفين يحرصون على ألا يبدد العمال الوقت أثناء ورديـــة العمل وفقا لتاكيد ٩١٫٧٪ من عمال شركة مصر العامريــــــة و٩٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة . ويتم ذلك مـــــن خلال منع العامل من التحدث مع عامل آخر و منع تجمعـــــات العمال حول الالات أو فى طرقات صالات العمل . كمـــــا أن المشرفون كثيرا ماكانوا يرفضون التصريح للعمال بالذهـــاب الى الاماكن المخصصة للتدخين أو الذهاب الىاماكن بيـــــع الطعــــام .

واكد ٨٧٫٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٩٫٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة بأن المشرفين يقومـــــون بانذار العمال الذين يتركون مكان عملهم كثيرا. ولذلـــك عندما وجهت السؤال التالى للعمال " لايهتم أحد فى هـــذا

المصنع اذا ترك العامل الالة التى يعمل عليها فترة من الوقت " كانت عدم موافقتهم على هذا الرأى بنسبة ٢ر٩٤ ٪ فى شركة مصر العامرية ،و٧ر٩١ ٪ فى الشركة العربية والمتحدة .وهذا يؤكد أن الادارةفى هذه المصانع صارمة جدا فى اقرار النظام واحكام السيطرة على العملية الفعلية للانتاج وقد اكد هذا الرأى ٢ر٧٩٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٣ر٧٨٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة.

و اذا كان المشرفون يهتمون بمراقبة العمال أثناء ورديات العمل ،فان الادارة ممثلة فى مديرى المصانع تقوم باتخاذ احراءات رادعة ضد العمال الذين يتواجدون فى أقسام غير التى يعملون بها حيث اكد هذا الرأى، ٢ر٩٤٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٣ر٩٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة . وقد شعر العمال أن الادارة تهتم فى المحل الاول بزيادة الانتاج ولاتهتم بحل مشكلاتهم او تحسين ظروف العمل او تحسين أجورهم او الاهتمام بهم باعتبارهم اساس عملية العمل ،فقد اكد ٥ر٦٧٪ فى شركة مصر العامرية و٣ر٥٣٪ فى الشركة العربية والمتحدة ان الادارة لاتهتم بحل مشاكل العمال .

وهكذا يعانى العمال من مسئوليات العمل وأعبائه فى الاقسام الانتاجية التى يعملون بها فى الشركة العربية والمتحدة ،حيث اكد ٥ر٦٢ ٪ من عمال تلك الشركة بوجود شكاوى كثيرة حول مسئوليات العمل فى أقسامهم الانتاجية فى حين اكد ذلك ٥ر٤٢ ٪ فقط من عمال شركة مصر العامرية. وأعتقد أن تفسير ذلك هو وجود النظام الالى الحديث الذى تتمتع به شركة مصر العامرية و بالتالى فان العمال لايبذلون جهدا كبيرا خلال ساعات العمل طالما أن الالات تقوم .

بالدور الاكبر فى عملية الانتاج ،هذا بعكس النظام الالى المعمول به فى الشركة العربية والمتحدة والذى يوجد منذ نشأة الشركة فى عام ١٩٤٥ • ويترتب على ذلك أن ٧٣٫٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة مقابل ٥٤٫٢ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ،يؤكدون ان مسئوليات العمل الملقاة على عاتقهم كبيرة لدرجة أنهم لايجدون وقتا للراحة أو"للتدخين" ويترتب على ذلك أيضا أن ٥١٫٧ ٪ من عمال شركة مصرالعامرية فى مقابل ٤٧٫٥ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة ،يؤكدون أن المشرفون لايمنعون العامل من الذهاب الى "الكانتين" لشراء لوازمه الشخصية .

وعلى أية حال فان الشواهد الواقعية للنتائج السابقة توضح أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين شركة مصر العامرية باعتبارها شركة استثمارية تعمل وفق قوانين القطاع الخاص ،وبين الشركة العربية والمتحدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام • ويمكن زيادة فى الايضاح أن نلخص تلك النتائج فى الشكل التالى الذى يوضح الاتجاه العام للضبط بواسطة المشرفين فى شركات الغزل والنسيج.

شكل رقم (٣)

الضبط بواسطة الاشراف في شركات الغزل والنسيج

	مصر للعامرية		العربية والمتحدة	
	موافق %	غيرموافق %	موافق %	غيرموا%
(١) يهتم المشرفون فى هذا المصنع بأن يؤدى العمال أعمالهم كما يجب.	٩٥	٥	٨٩ر٢	١٠ر٨
(٢) يهتم المشرفون فى هذا المصنع بألايقوم العمال بتبديد الوقت أثناء وردية العمل.	٩١ر٧	٨ر٣	٩٠	١٠
(٣) لايهتم المشرفون بانذار العمال الذين يتركون مكان عملهم كثيرا.	١٢ر٥	٨٧ر٥	١٠ر٨	٨٩ر٢
(٤) الادارة فى هذا المصنع صارمة جداًفى اقرارالنظام.	٧٩ر٢	٢٠ر٨	٧٨ر٣	٢١ر٧
(٥) لاتاخذ الادارة اى اجراء ضد العمال الذينيتواجدون فى أقسام غيرالتى يعملون بها.	٥ر٨	٩٤ر٢	٦ر٧	٩٣ر٣
(٦) توحد شكاوى كثيرة حول أعباء العمل ومسئولياته فى هذا القسم.	٤٢ر٥	٥٧ر٥	٦٢ر٥	-٧ر٥
(٧) مسئوليات العمل فى هذا المصنع كبيرةلدرجة أن العمال لايجدون وقتا للراحة اوحتى"التدخين".	٥٤ر٢	٤٥ر٨	٧٣ر٣	٢٦ر٧
(٨) لاأحد يمنع العامل من الذهاب الى" الكانتين" لشراءلوازمه الشخصية .	٥١ر٧	٤٨ر٣	٤٧ر٥	٥٢ر٥

كما أوضحت التحليلات الاحصائية أنه لاتوجد أية فروق ذات دلالة فى علاقة الضبط الاشرافى بنوع العامل أو عمره او مستواه التعليمى او القسم الذى يعمل به أو خبرته فى شركة مصر العامرية ،وكذلك فى الشركة العربية والمتحدة رغم وجود استثناءات بسيطة للغاية لاتؤثر على الاتجاه العام للضبط الاشرافى بها . وهذا يعنى أن الادارة فى الشركتين لاتفع فى اعتبارها نوع العامل اومستواه العلمى أو سنوات خدمته فى محاولاتها احكام سيطرتها على العمل وضبط سلوك العمال .

و يشعر العمال بظلم رؤسائهم لهم حيث اكد ٧٥٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٦١٫٧٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن رئيسهم فى العمل قد ظلمهم مرة على الاقل خلال عملهم بالشركة وذلك اما بتكليف العامل بعمل فوق طاقته او توقيع جزاء او حرمان من مكافاة دون سبب واضح ،او تأنيب العامل وتعنيفه أمام زملائه . وتتفاوت ردود أفعال العمال تجاه ظلم رؤسائهم بين السلبية والايجابية . فقد أكد ٤٣٫٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٦٧٫٤٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم لايفعلون شيئا لرد هذا الظلم عنهم . كما أكد ٦٫٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٤٫٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنهم يقومون بتنفيذ مايأمر به رئيسهم دون أية مناقشة و هم يرون أن عدم تنفيذ أوامره سوف يزيد من ظلمه لهم . وقد اكد لى أحد عمال النسيج بالشركة العربية انه تقدم ذات مرة بشكوى الى مدير مصنعه يشكو فيها من رئيسه ،فقام المدير باحضار الاخير الذى اكد ان العامل مشاغب ولايطيع الاوامر مما أدى بالمدير الى توقيع جزاء خصم يوم للعامل.أما ردود الفعل

الايجابية فتتمثل فى أن ٣ر٢٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٩ر١٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يقومون بتقديم تظلم للادارة ،فى حين أن ٧ر١٦ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٢ر٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة تتمثل ردود أفعالهم فى عدم الاجادة فى العمل واتلاف المنتج ،كما أكد ١٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٢ر١٥ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة أنهم يعارضون رؤسائهم ولايفعلون مايأمرونهم بفعله • وهكذا ،فان ردود الفعل الايجابية من جانب العمال تجاه ضبط رؤسائهم تؤيد فرضية الدراسة التى مؤداها أن الضبط يولد المقاومة ،وهى الفرضية التى سوف أوضحها تفصيليا فى الفصل القادم • أما الشىء الذى أود التاكيد عليه هنا فهو أن هذا الاحساس بالظلم و تلك الردود للفعل العمالية تمثل اتجاها عاما بين العمال فى كل شركة من شركتى الدراسة ،حيث لم توضح النتائج أية فروق ذات دلالة احصائية بين العمال من حيث نوعهم او القسم الذى يعملون فيه أو خبرتهم العملية فى شركة مصر العامرية أو فى الشركة العربية والمتحدة •

وقد اكد لى بعض عمال الشركة العربية والمتحدة فى أحد أقسام النسيج بالشركة أنه يوجد صراع بين رئيس القسم ورئيس الوردية ،حيث يحاول رئيس القسم فرض سيطرتة على رئيس الوردية • ولكل من الرئيسين جماعة خاصة من العمال " المحسوبية " ـ يحاول ان يريحهم فى العمل على حساب بقية العمال فى القسم مما يؤدى الى تذمر بعض العمال وعدم الاجادة فى العمل ممايؤدى فى النهاية الى ضعف الانتاج ، مما يؤدى الى زيادة حدة الصراع بين رئيسى القسم ورئيسى الوردية • كما اكد البعض الاخر من العمال بأنه يوجد مرور ليلى فى الوردية الثالثة وهو مايطلق عليه " المرور

الادارى " حيث يقوم أحد رجال الادارة بالمرور على صالات الاقسام والمصانع المختلفة لتفقد سير العمل ،ويرى العمال أنه من المفترض أن يقوم رجل الادارة هذا بدخول كل صالة عمل لتفقد عمل العمال وليتاكد من أن جميع الالات تقوم بأداء العمل ،الا أنه لايفعل ذلك و يفضل ان يمر على على " الكانتين " ليأخذ اسماء العمال الذين يتواجدون فيه وقت مروره ويوقع عليهم الجزاء . وهم يرون أنه من الافضل أن يكون المرور " فنيا " وليس " اداريا " بمعنى أن يقوم أحد رجال الصيانة أو احد الفنيين بالمرور الليلى لانه على دراية بجميع أنواع الالات ولديه الاستعداد لاصلاحها وهو مالايتوفر لرجل الادارة .

(جـ) سجلات الاداء :

يضع مجلس ادارة كل شركة من شركتى الدراسة ،نظاما يكفل قياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها ويتم قياس الاداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الشركة لهذا الغرض . ويعتبر الاداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسا لقياس كفاية الاداء وقد حدد القانون المعمول به فى شركات القطاع العام او الاستثمارى تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو كفء أو ضعيف كما يضع المجلس نظاما يتضمن تحديد الاجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها.

وتقوم الادارة باخطار العامل الذى يرى رؤساؤه أن مستوى ادائه ضعيف بأوجه الضعف فى هذا الاداء كتابة وذلك قبل نهاية الفترة التى يوضع عنها تقرير الكفاية .

وفى الشركة العربية والمتحدة يتم اعلان العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة تظلمات تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير ،وعضو تختاره اللجنة النقابية بقرار من مجلس الادارة على أن تفصل اللجنة فى هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه اليها ويكون قرارها نهائيا • ولايعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه •

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية التى يقرر مجلس الادارة صرفها ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير. اما العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف ،فيعرض أمره على لجنة شئون العاملين فاذا تبين لها من فحص حالته انه اكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى من مستواها قررت نقله اليها .اما اذا تبين للجنة أنه غير صالح للعامل فى أى وظيفة من مستواها بطريقة مرضية ،اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافاة وترفع اللجنة تقريرها الى رئيس مجلس الادارة لاعتماده ،فاذا لم يعتمده أعاده للحنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل •

وعلى أية حال ،فان الدراسة الراهنة ترى أن" القياس" يعنى " الضبط " فعندما يكون لدى الادارة العليا معلومات كمية عن آداء العمال فى مختلف اقسام المصانع ،يستطيع القائمون على هذه الادارة الربط بين هذه المعلومات وتوزيع المكافات التنظيمية او توقيع الجزاءات والعقوبات التى تبدأ بالحرمان من العلاوة الدورية وتنتهى بالفصل النهائى

من الخدمة . وقد أوضحت الشواهد الواقعية للدراسة أن ٨٧ر٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٩٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة على علم بأنه توجد سجلات لقياس اداء العمال في المصانع .

وعند سؤال العمال عن فائدة هذه السجلات في نظرهم اكد ٢١ر٩ ٪ من عمال شركة مصر العامرية في مقابل ٢٥ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة انها تعمل على زيادة الانتاج في المصنع ،أي أنها اداة لضبط الانتاج . في حين اكد ٣٢ر٩ ٪ من عمال شركة مصر العامرية في مقابل ٣٠ر٦٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ، أن سجلات قياس أداء الافراد تؤدي الى تسهيل عملية الاشراف على العمال ،أي أنها أداه لضبط العمال أيضا . كما اكد ١٤ر٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ١٥ر٣ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن وجود سجلات الاداء تؤدي الى زيادة المنافسة بين العمال حيث يدخل كل عامل مع كل عامل آخر في عملية تنافس في آداء العمل للحصول على أعلى تقدير للكفاءة يكفل له الحصول على العلاوة الدورية والترقية .

ويرى الكثير من عمال الشركتين أن العمل وفق تلك التقارير السنوية التي تقدم للادارة العليا ،تفتح أبواب النفاق ومحاولات استرضاء رؤساء العمل من جانب بعض العمال الذين لايؤدون اعمالهم بجدية . ويشعر العمال بالمرارة لان مثل أولئك العمال هم الذين يحصلون باستمرار على أعلى تقديرات الكفاءة . وقد اكد ١٩ر٠٪ من عمال شركة مصر العامرية في مقابل ١٠ر٢ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة أن وجود سجلات لقياس آداء العمال يمكن الادارة من تغيير نظام العمل عندما تقتضي مصلحة العمل مثل هذا التغيير

فى حين اكد ٤ر١١ ٪ من عمال شركة مصر العامرية فى مقابل ١٩ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن وجود مثل هذه السجلات يؤدى الى تحسين العلاقة بين المشرفين والعمال طالما أن أى فعل يقوم به العامل أو أى تصرف مع رئيسه سوف يسجل عليه ويؤثر على مكافاته وترقياته . ولم تكشف الشواهد الواقعية عن وجود اية فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بدور سجلات الاداء بالنوع والمستوى التعليمى والمهنة والخبرة فى شركة مصر العامرية وفى الشركة العربية والمتحدة .

وهكذا فان هذا النمط لتقييم آداء العمل يطور شكلا جديدا للضبط ،حيث أن معرفة العامل أن رئيسه سوف يعرف كمية الانتاج التى قام بانتاجها خلال ساعات العمل اليومية وسوف يقوم بتقييم آدائه وفقا لذلك ،تحفز العامل على آداء مهام عمله بشكل أسرع . وهذا هو الذى يعتبر الوظيفة الاساسية لسجلات قياس الاداء فى شركات الغزل والنسيج.ورغم ذلك فان استخدام هذه السجلات قد يسبب أيضا انخفاضا وتفاوتا فى حجم التعاون بين العمال وزيادة روح المنافسة داخل صالات العمل واقسامه .

(د) المكافآت والجزاءات

تعتبر نظم المكافات والجزاءات من أقوى ميكانيزمات الضبط فى شركات الغزل والنسيج المصرية. وقد اتضح أن الادارة فى شركتى مصر العامرية والعربية والمتحدة تمارس ضبطها على العمال من خلال أنواع مختلفة من الحوافز والمكافات والجزاءات . فالادارة تستخدم نظام الحوافز والمكافات او نظام الجزاءات لدفع العامل الى الامتثال لاوامر رؤسائه و الخضوع لقرارات الادارة ومحاولة تحقيق معدلات الانتاج التى يحددها له رؤسائه ،وبالتالى تتحقق

سيطرة الادارة على عملية العمل وضبط سلوك العمال .والادارة باستخدامها لنظام المكافات والجزاءات تمارس قهرا اقتصاديا على العامل لاجباره على العمل لانتاج الفائض و تحقيق التراكم الاقتصادى .

ويعمل العمال فى شركة مصر العامرية والشركة العربية والمتحدة وفقا لنظام العمل بالانتاج.حيث يتضمن هذا النظام معدلات الاداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل والاجر المقابل لها وحساب الزيادة فى هذا الاجر عند زيادة الانتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية الاجر المقرر للوظفية . وهكذا تقوم الادارة بتحديد متوسط انتاج يومى للعامل الى جانب متوسط انتاج كل خمسة عشر يوما ،وعندما يحقق العامل معدل الانتاج المطلوب منه فى تلك المدة ،تدفع له الادارةحوالى ١٥ ٪ من مرتبة مضافا الى مرتبه عن تلك المدة . أما عندما لايحقق العامل ذلك المعدل فان رئيس القسم أو رئيس الوردية يوقع عليه الجزاء حتى لو كان سبب ضعف الانتاج فنيا بمعنى عيب فى الآلة او عيب فى الخامه . ويقوم رؤساء العمال بتوقيع الجزاء على العمال لحفظ حقهم هم فى المكافات الشهرية .

وعندما يضع مجلس الادارة نظاما للحوافز المادية على اختلافها ،فانه يفعل ذلك ليكفل تحقيق أهداف الشركة و تحقيق زيادة الانتاج استنادا الى معدلات قياسية للأداء و الانتاج . ويمكن لرئيسى مجلس الادارة تقرير مكافاة تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات أو أعمالا تساعد على تحسين طرق العمل او رفع كفاءة الاداء او توفير فى النفقات ويمكن أن تصل تلك العلاوة التشجيعية الى قيمة العلاوة الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز الاجر المقررللوظيفة .

مع الاخذ فى الاعتبار ألايمنح العامل هذه العلاوة اكثر من مرة كل سنتين ،وألا يزيد عدد العمال الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠ ٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة . ولايمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها.

ووفقا لنظام التسلسلات الرئاسية المعمول به فى شركتى الغزل والنسيج ،فانه كلما ارتقى الشخص فى السلم الوظيفى الهرمى ،كلما اختلف نمط مكافاته ومقدارها. والاختلاف بين المكافات التى يتمتع بها أعضاء الشركة فى المستويات العليا ،والعمال فى المستويات الدنيا لايحتاج مناقشة فهو واضح تماما ،كما أنه يوجد فروقا هائلة فى الدخول بين العاملين فى الشركات ،مما يشكل أوضاعا استفزازية لعمال الانتاج و غيرهم من عمال المستويات الدنيا الذين يعتبرون الاساس الفعلى لعمليات الانتاج.ويحصل مدير و الادارات ورؤساء القطاعات على مكافآتهم داخل مايطلق عليه " الظروف المغلقة " وهو تعبير يطلقه العمال على الاسلوب الذى يحصل به كبار رجال الادارة على مكافآتهم وهو يرمز الى ضخامة قيمة المكافاة بالقياس الى القيمة المتدنية لمكافاتهم . أما مكافات رجال الادارة الوسطى مثل رؤساء الاقسام ورؤساء الورديات ورؤساء العمال والمشرفين وغيرهم من ملاحظى الخط الاول ،فيتم توزيعها بمعرفة المدير المسئول حيث أنه يتسلم مبلغا محددا من مجلس الادارة يقوم بتوزيعه حسب تقييمه الشخصى لاولئك الأفراد. وقد قال لى أحد العمال فى شركة مصر العامرية " أنه من السهل جدا أن يحصل رئيسه فى العمل على المكافاة و من الصعب أن يوقع عليه جزاء . أما العامل فانه من السهل جدا ان يوقع عليه الجزاء ولكن من الصعب ان يحصل على مكافاة ".

أما الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين بشركتى الغزل والنسيج فقد حددتها قوانين العمل كما يلى :

١) الانـذار .
٢) تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر .
٣) الخصم من الاجر لمدة لاتجاوزشهرين فى السنة ولايجوز ان يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الاجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه او التنازل عنه قانونا .
٤) الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
٥) الوقف عن العمل لمدة لاتجاوز ستة أشهر مع صرف نصفالاجر .
٦) تاجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لاتزيد على سنتين .
٧) خفض الاجر فى حدود علاوة .
٨) الخفض الى وظيفة فى الدرجة الاولى مباشرة .
٩) الخفض الى وظيفة فى الدرجة الادنى مباشرة مع خفض الاجر بما لايتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية .
١٠) الاحالة الى المعاش.
١١) الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة لشاغلى الوظائف الادارية العليا فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١) التنبيه .   ٢) اللوم .
٣) الاحالة الى المعاش .   ٤) الفصل من الخدمة .

كما يختلف العمال فى المستويات الدنيا عن شاغلى المستويات العليا من حيث المكافات ،فانهم يختلفون أيضا من حيث الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها عليهم .

ولايجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا . ومع ذلك يجوز بالنسبة الى جزائى الانذار و الخصم من المرتب عن مدة لاتجاوز

ثلاثة أيام والوقوف عن العمل لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب او التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونـــة فى المحضر الذى يحوى الجزاء . كما لايجوز أن يوقع علـــى العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجـــر خمسة أيام أو أن يوقف تأديبيا عن العمل عن المخالفـــة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة على الايقتطع مـــن أجره وفاء للغرامات اكثر من أجر خمسة أيام فى الشهـــر الواحد او أن يوقف مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهـــر الواحد . ولايجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبـــوت المخالفة باكثر من ثلاثين يوما بالنسبة الى العمـــال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وباكثر من خمسة عشر يومـــا بالنسبة الى العمال الآخريـــن .

واذا تسبب العامل فى فقد أو اتلاف او تدمير مهمات او آلات او منتجات تملكها الشركة او كانت فى عهدتـــه وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك . وللادارة بعد اجراء التحقيق واخطار العامـــل أن تبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على الايزيد مايقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحـد . وتؤكد المادة ٨٨ لقانون العمل رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أنـــه لايجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجـــزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات التالية :

١) ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمـــل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشـــرة .
٢) ستة أشهر فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمـــل لمدة احدى عشر يوما الى خمسة عشر يومـــا
٣) تسعة أشهر فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمـــل مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يومـــا .

سنة فى حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوما أو فى حالة توقيع جزاء خفض الاجر ٠
مدة التاجيل او الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها ٠ وتحسب فترات التأجيل المشار اليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترة اخرى مترتبة على جزاء سابق ٠

ويعتبر الفصل من الخدمة أقصى جزاء يمكن توقيعه على العامل ٠ ويفصل العامل من عمله اذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر أو اذالم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية باعتباره عاملا فى الشركة ٠ أو اذا وقع من العامل اعتداء على المدير المسئول او اذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل اثناء العمل او بسببه ٠ أما بالنسبة لعقوبة الفصل نتيجة لتغيب العامل فتختلف من حيث عدد أيام الغياب التى يترتب عليها الفصل فى كل من شركة مصرالعامرية باعتبارها شركة استثمارية ،والشركة العربية والمتحدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام ٠

ففى شركة مصر العامرية ،يفصل العامل اذا تغيب بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابى من الادارة للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الاولى و انقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ٠ أما فى الشركة العربية والمتحدة ،فيتم فصل العامل اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة الواحدة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه

الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة ،او اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من خمسة عشر يوما متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية مايثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول ،وفى هذه الحالة يجوز لرئيس مجلس الادارة او من يفوضه أن يقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك و الا وجب حرمانه من اجره عن هذه المدة . فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر انقطاعه عن العمل أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

أما بالنسبة للتطبيق العلمى للوائح والمكافات والجزاءات بشركتى الغزل والنسيج ،فقد اكد ٧٩،٢٪ من عمال شركة مصر العامرية ،و٧٢،٥٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة بانه توجد مجالس تحقيق يتم تشكيلها من قبل الادارة للتحقيق مع العمال المخالفين قبل توقيع الجزاءات التأديبية عليهم . وقد ذكر ٢٧،٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٢٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنه قد تم انذارهم ولفت نظرهم من جانب رئيسهم فى العمل بسبب تناولهم الطعام أثناء العمل . فى حين اكد ١٦،٧ ٪ و ٦،٧ ٪ من عمال الشركتين على التوالى أنهم لم يتناولوا الطعام قط أثناء تأديتهم العمل ،أما الذين اكدوا انهم يتناولون الطعام أثناء العمل ولم يقم رئيسهم فى العمل بانذارهم فقد بلغت نسبتهم المئوية ٥٥،٨ ٪ فى شركة مصر العامرية فى مقابل ٧٣،٣٪ فى الشركة العربية والمتحدة . وهكذا يتضح أن رؤساء العمال لايقومون بانذار من يتناول الطعام أثناء العمل طالما أنه لاتوجد فترات للراحة أثناء ساعات العمل اليومية الابالنسبة لعاملات الملابس الجاهزة فى شركة مصر العامرية . حيث اتضح ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية

فى علاقة جزاء تناول الطعام على الآله بالنوع والقسم فى شركة مصر العامرية فقد اكد ٢ر٥٥ ٪ من العاملات بأقسام الملابس الجاهزة أنهن لم يتناولن الطعام ابدا وهن يعملن حيث يوجد فترة راحة قدرها نصف ساعة لتناول الطعام . فى حين لم تكشف الدراسة عن فروق ذات دلالة احصائية بصدد هذه العلاقة فى الشركة العربية والمتحدة .

وفى سؤال العمال عن تصرف الادارة فى حالة عدم امتثال احد العمال لتوجيهات احد رؤسائه فى العمل ،اكد ٢ر٧٤ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٣ر٨٣ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنها توقع عليه الجزاء الملائم للمخالفة . كما اكد ٢٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٧ر١١ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ،أن الادارة تعمل على زيادة مراقبة العمال واحكام ضبط سلوكهم فى مثل هذه الحالة . فى حين اكد ٨ر٥ ٪ ،و ٥ ٪ من عمال الشركتين على التوالى أن الادارة تعمل على توفير فرصة للعامل للتعبير عن مشاكله فى العمل . وفى محاولة الدراسة لقياس علاقة هذا المتغير بالنوع والقسم والخبرة فى الشركتين اتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية فى علاقته بالنوع فقط فى شركة مصر العامرية حيث اختلفت نسبة العاملين الذين اكدوا على أن الادارة تترك فرصة للعامل للتعبير عن مشاكله فى العمل فقد كانت نسبة العمال ٣ر٣ ٪ فى حين بلغت نسبة العاملات ٨ر١٣ ٪ وهذا يعنى أن ادارة مصانع الملابس الجاهزة توفر للعاملات فرصة للتعبير عن مشاكلهن وهوما لاتوفره ادارات المصانع الاخرى .أما بالنسبة للشركةالعربية والمتحدة فقد أوضحت النتائج أنه لاتوجد أية فروق احصائية بصدد هذه العلاقة .

وقد اكد ٣ر٤٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أنهم نالوا جزاءات خلال عملهم بالشركة ،واكد ٢ر٩٢ ٪ من هؤلاء العمال ان الجزاءات كانت فى شكل خصم جزء من المرتب بما يعادل اجر يوم الى ثلاثة أيام . أما النسبة الباقية وهى ٨ر٧ ٪ فقد كانت جزاءاتهم فى شكل خصم المكافاة الشهرية . وعند سؤال هؤلاء العمال عن سبب هذه الجزاءات أشار ٥ر ٣٦ ٪ بأن السبب كان التغيب عن العمل ،واكد ٢ر٤٤ ٪ بأن السبب هو الاهمال فى العمل مثل ضعف الانتاج أو الاصابة اثناء العمل او اتلاف بعض عناصر الانتاج او وضع " ملف " أو " بكرة " بجوار الالة او ترك الاله لفترة قصيرة من الوقت . أما الذين نالوا جزاءات بسبب معارضتهم لرؤسائهم ومخالفة التعليمات فقد بلغت نسبتهم المئوية ٥ر١٣ ٪ ،فى حين نال ٨ر٣ ٪ منهم جزاءات بسبب شجارهم مع زملاء العمل ،وأخيرا اكد ٩ر١ ٪ أنهم نالوا جزاءات بدون سبب واضح .ولم تكشف النتائج عن فروق احصائية ذات دلالة فى علاقة الجزاءات الموقعة على العمال بنوع العامل و مهنته وخبرته فى حين كشفت عن فروق احصائية فى علاقتها بالمستوى التعليمى للعامل.

أما بالنسبة للشركة العربية والمتحدة فقد اكد ٣ر٥٣ ٪ من عمالها بأن الادارة قد وقعت جزاءات عليهم خلال عملهم بالشركة ،اما فى شكل خصم جزء من المرتب يعادل أجر يوم الى ثلاثة أيام (٣ر٨١ ٪)أو فى شكل خصم المكافأة الشهرية (٨ر١٨٪).أمابالنسبة لاسباب تلك الجزاءات ،فقد كانت بسبب الغياب عن العمل (٥ر٣٧٪)،أو الاهمال فى العمل (٥ر٣٧٪) ،أو معارضة رؤساء العمل ومخالفة تعليمات الادارة (١ر١٤٪) ،أوبسبب الشجار مع زملاء العمل (٣ر٦ ٪) فى حين اكد ٧ر٤ ٪ من العمال بأن الادارة وقعت عليهم جزاءات بدون سبب واضح . ولم تكشف النتائج عن أية فروق احصائية فى علاقة توقيع الجزاءات بالنوع اوالمستوى التعليمى او المهنة

او الخبرة لهؤلاء العمال .

أما بالنسبة لحالات فصل العمال من العمل بشركتي الغزل والنسيج ،فقد اكد ٥٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٨ر٥٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ،وجود مثل هذه الحالات فى المصانع التى يعملون بها . ولم تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية بين أقسام الغزل والنسيج والتجهيزات والملابس الجاهزة فى الشركة الاولى بصدد حالات الطرد من العمل فى حين اتضح ان قسم التجهيزات فى الشركة الثانية يسجل ادنى معدلات الطرد من العمل (٢٥ ٪). وفى محاولة لمعرفة اسباب فصل العمال ،اكد ٥ر٥١ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ،و ٣ر٦٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن السبب هو الغياب عن العمل . فى حين اكد ٦ر١٣ ٪ من عمال الاولى و ١ر١٣ ٪ من عمال الثانية ان السبب هو الاهمال فى العمل وعدم صلاحية العامل خاصة فى الشهور الاولى لالتحاق العامل بالعمل والتى يكون فيها تحت الاختبار . واكد ٨ر٣١ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٤ر١٦ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان سبب الفصل كان معارضة تعليمات الادارة ومخالفة أوامررئيس العمال وأخيرا يؤكد ٣ ٪ فى الشركة الاولى و ٢ر٨ ٪ فى الثانية أنهم لايعرفون الاسباب.وهكذا يتضح أن الفصل من العمل بسبب الغياب من الشركة العربية والمتحدة اكثر من مثيله فى شركة مصر العامرية . فى حين ان الفصل بسبب معارضة التعليمات و مقاومة ضبط الرؤساء كان فى شركة مصرالعامرية اكثر من مثيله فى الشركة العربية والمتحدة .

وبالنسبة لعلاقة أسباب الطرد بالقسم فى الشركتين فقد اتضح ان الفصل بسبب الغياب يسجل أدنى معدلاته فى قسم الملابس الجاهزة بشركة مصر العامرية فى حين يسجل الفصل بسبب الأهمال فى العمل أعلى معدلاته فى نفس القسم، أما قسم النسيج فقد سجل أدنى نسبة للفصل

بسبب معارضة تعليمات الادارة ومخالفة آراء رئيس العمال .
أما فى الشركة العربية والمتحدة ،فقد اتضح أن قسم النسيج يسجل أدنى نسبة للعمال الذين تم فصلهم بسبب الغياب عن العمل ،بينما يسجل أعلى معدلات لحالات الفصل بسبب الاهمال فى العمل ،وبسبب معارضة تعليمات الادارة ومقاومة ضبط الرؤساء .

مما سبق يتضح أنه نظرا لكبر حجم العمالة فى شركتى الغزل والنسيج ،يقل الاعتماد على الاشراف باعتباره ميكانيزما للضبط ،بينما يزداد اعتماد الادارة فى الشركتين على القواعد واللوائح التنظيمية و نظم المكافات والجزاءات وسجلات الاداء باعتبارها ميكانيزمات ضبطية مؤثرة خاصة و أنها تمارس ضغوطا اقتصادية على العامل مما يضطره الى الامتثال والخضوع لسيطرة الادارة على عملية العمل وضبط نشاطه أثناء ساعات العمل اليومية . ولكن الى أى مدى يكون هذا الخضوع ؟ وماهى ردود الفعل العمالية تجاه السيطرة الادارية على عملية العمل ؟ ماذا عن المقاومة العمالية كيف تحدث ؟ وماهى الوسائل المضادة التى يستخدمها المرؤسين فى مقاومة الضبط الادارى ؟ هذا ماسوف انتقل اليه خلال صفحات الفصل التالى .

الفصل الخامس

المقاومة العمالية ودور النقابات

(١) المقاومة فى الراسمالية المعاصرة:

أ) أساليب المقاومة العمالية

ب) دور النقابات فى تشكيل المقاومة

جـ) ردود الفعل الراسمالية تجاه المقاومة

أولا : الاستشارة المشتركة فى بريطانيا

ثانيا: مشاركة العمال فى ألمانيا الغربية

(٢) المقاومة العمالية فى مصانع الغزل والنسيج المصرية

أ) الضبط يُحدث المقاومة

ب) مظاهر المقاومة العمالية

جـ) اللجان النقابية والمقاومة العمالية

(أ) المقاومة فى الرأسمالية المعاصرة

تنطلق الدراسة الراهنة من اختلافها مع وجهتى نظر طالما أكدت عليهما الدراسات التنظيمية ،حيث توجد نظرة شائعة عن الصراع - وخاصة فى مظاهره الفردية - تنظر اليه باعتباره يشكل تعبيرا عن عدم قدرة العامل على التوافق مع بيئة العمل بنجاح . وبالتالى يقوم بنوع من الانسحاب المرضى من موقع العمل . وهكذا فانه يمكن اعتبار التغيب عن العمل سلوكا يميز العمال غير العاديين . ووجهة نظرى على خلاف ذلك تماما ،فمثل هذه الاجراءات يجب ربطها بسياقها التنظيمى أعنى عملية العمل و محاولات الضبط الادارى .

أما وجهة النظر الأخرى التى اختلف معها ،فهى تلك النظرة التى تصور العمال فى المستويات التنظيمية الدنيا، على أنهم كائنات سلبية عاجزة و خاضعة تماما لضبط رؤسائهم فى العمل ،فمثل هذه النظرة تعتبر خاطئة تماما. وترى الدراسة أن هؤلاء العمال قادرون - أفراد وجماعات - على مقاومة الضبط الادارى وسيطرة رؤسائهم عليهم . ويتطلعون الى استقلالهم الذاتى و تحقيق مصالحهم التى قد تتعارض مع مصالح التنظيم . فالتنظيمات تتميز بصراع مستمر ومقاومة من جانب العمال ،الى جانب تميزها بالتعاون . وعلى الرغم من الجهود المستمرة من جانب رجال الادارة لتبرير أنشطتهم وأوجه التفاوت فى التنظيم و تصميم الشكل الهرمى لعملية العمل ،الا أنه تظهر محاولات ترمى الى تحقيق درجة أو أخرى من التحرر من الضبط الهرمى ،ومقاومة عمالية لسيطرة رؤسائهم على عملهم .

(أ) أساليب المقاومة العمالية

تدور المقاومة حول العملية التى تولدها ،وهى جهود رجال الادارة لضبط عملية العمل ،والسيطرة على نشاط العمال . وتعكس المقاومة العمالية جوانب التفاوت الداخلى والتناقضات المميزة لعمليات العمل الراسمالية ،التى تكشف بدورها عن المصالح الطبقية . وهكذا فاننى أعيد ما أكدته الدراسة فى فصل عملية العمل ،من أن الشكل النهائى لعملية العمل فى أحد التنظيمات لايتشكل نتيجة لاذعان ورضوخ الاعضاء لاوامر وتوجيهات رؤسائهم ،تلك الأوامر والتوجيهات التى تتمثل فى القواعد والاجراءات واللوائح و نظم الأجور وحدود الميزانية والتكنولوجية والاشراف . فالبناء الفعلى لعمليات العمل التنظيمية يعتبر نتيجة لردود الفعل لدى الاعضاء وتفسيرهم لهذه القيود الرسمية ومقاومتهم لها .

وتؤكد الدراسة الراهنة أنه لايوجد نسقا للضبط التنظيمى . مهما كانت درجة تطوره ، يمكن أن يستأصل ذكاء و حذر العامل ،مهما كان هذا الذكاء قليلا . وعلى الرغم من الجهود المتواصلة من جانب التنظيم لتقليص حرية التصرف لدى العامل ،يظل الشك والقلق لدى العامل قائما على الاقل عند نقطة ما . ويؤدى مثل هذا الشك الى قيام التنظيم بمحاولات لتحقيق قدرا من الضبط الذاتى ،ودرجة من الاستقلال الذاتى للعمال . وقد أشار " كروتش C. Crouch " الى علاقات القوة فى اطار تعاقد العمل ،بقوله أنه " يمكن تحديد اهتمام الدور المسيطر فى مثل هذه العلاقات فى محاولة تعزيز الضبط والسيطرة على العمال ،فى حين يتمثل رد الفعل لهذا التعزيز فى تقليل الفعالية أو التحريض على ثورة العمال ،ويتمثل اهتمام المرؤسين فى تقنين تلك السيطرة والقضاء عليها او تقليلها . ويترتب على تلك المحاولات

الرامية لتحقيق هذا الهدف أما توقيع الجزاءات القسرية، أو تدمير الوسائل المتاحة لضمان لقمة العيش "(١)

ان المقاومة والصراع حول القواعد التنظيمية وأساليب العمل و التكنولوجيا والاجراءات البيروقراطية التى تميز كل تنظيمات العمل ،تعتبر سمة تنظيمية طبيعية وراسخة . كما أن تلك الاجراءات والقواعد التى يتم العمل وفقا لها فى محاولة للتخفيف من عناد العمال و مقاومتهم تتحول فى الممارسة التنظيمية الفعلية الى أسس خلاف وصراع من أجل تحقيق التكيف والمساومة . ويتم التعبير عن الصراع على مستويات مختلفة وبأشكال مختلفة على نفس المستوى . وفى محاولة لتلخيص هذه الفكرة ،يقدم ادوارد P. Edwards و سكاليون H. Scullion تصنيفا عاما لمستويات الصراع على أنها سلوكية ونظامية وبنائية . ويوضحان بعد ذلك أنه يوجد على كل مستوى أشكال مميزة . فعلى المستوى السلوكى قد يكون الصراع علنيا أو غير موجه وعلى المستوى النظامى ،يكون الصراع ذات طابع نظامى، ويكون ضمنيا على المستوى البنائى(٢)

و تظهر هذه الاشكال والمستويات مجتمعه فى مقاومة العمال لضبط وسيطرة أصحاب رؤس الأموال على عملية العمل ،

(1) Colin Crouch, Class Conflict and the Industrial Relations Crisis, (London, Heinemann Educational, 1977) P: 6.

(2) Paul K. Edwards & Hugh Scullion, The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in Workplace, (Oxford: Basil Blackwell, 1982).P:10.

ولذلك فان الصراع بين الرؤساء والمرؤسين حول مسائل الضبط والسيطرة ،يعتبر من اكثر الاسس عمومية للصراع التنظيمي الداخلي و المقاومة العمالية . ويترتب على هذا امكانية تحليل العديد من الانشطة التى تعبر عن المقاومة العمالية مثل التغيب عن العمل والسرقة والاختلاس ،وتضييع سجلات الاداء التى تشير الى العمل الذى جرى انجازه بالاضافة الى التمارض و ترك العمل ،باعتبارها أنماطا للخروج على قواعد الضبط الادارى . وعلى سبيل المثال فان مقال توماس شيف Thomas J. Scheff يكشف بعض الوسائل التى يستخدمها أعضاء التنظيم فى المستويات الدنيا للتأثير فى قرارات السياسة و تحديد الممارسة التنظيمية.(١)

وأشار شيف فى دراسته الى الطرق التى استخدمتها الادارة لتنفيذ برنامج ضخم و طموح لاصلاح المستشفى ،و كيف أن هذا البرنامج الاصلاحى قد تسبب فى احباط العاملين فى المستويات الدنيا بالمستشفى . وقد تمثل رد فعل العاملين فى اجماعهم على ضرورة الحفاظ على التضامن و النظام فيما بينهم و ضرورة ممارسة بعض الضبط على أعضاء التنظيم و ذلك من خلال استخدام قوتهم غير الرسمية لتحقيق مفهومهم عن الممارسة التنظيمية الملائمة والمرغوبة . وهذا المفهوم مهما كانت طبيعته ،فان يرتبط بالتخصص المهنى . ويقول شيف أن " الطبيب الذى يواجه العمل بهيئة الرقابة ،كان فى وضع حرج و دقيق بسبب افتقاره الى التدريب فى مجال

---

(1) Thomas J. Scheff, ' Control over Policy by Attendants in a Mental Hospital', in : Grusky, Oscar & Miller, G.A. (eds) The Sociology of Organizations : Basic Studies (New York: free Press, 1970) PP: 329-340.

الرقابـــــة و الادارة ......"(١)

وقد اعتمد مثل هؤلاء الاطباء على خبرة العامليــــن بالمستشفى ،وكانوا غير مستعدين للقيام بدور القائـــــد الادارى ،كما كانوا غير متحمسين لاداء واجباتهم الاداريـــة . والاختلاف بين السلطة الرسمية للطبيب والقوة الحقيقيـــة لمرؤسية الذين يعتمد عليهم ،كان بشكل اساسا موضوعيـــا للضبط على المستوى الادنى . وقد استخدم المرؤسون مجموعـة من الأساليب للتعبير عن مقاومتهم مثل الامتناع عن تقديـم المعلومات للاطباء ،والتمرد والامتناع عن التعاون مـــع الهيئة الادارية ،وغير ذلك من الاساليب التى يشيع وجودهـا فى التنظيمات الهرمية التى تتضمن تقسيما منسقا للعمـــل. فعلى الرغم من أن مبدأ مثل هذه التنظيمات واساسها هـــو الفصل بين العمل الذهنى و اليدوى ـ كما أوضحت فى فصـــل عملية العمل ـ حيث يتولى العاملون بالمستويات الدنيـــا القيام بالمهام الروتينية البسيطة تاركين المستويات العليا والوسطى تتفرغ للمهام المعقدة مثل وضع السياسة و تخطيط البرامج والمشروعات ،فان الحقيقة التى لايمكن اغفالهـــا هى أن نجاح التنظيم فى أداء مهامـــه يتوقف على التعـــاون على مستوى المرؤسيـــــن .

و بالتالى لايوجد نسق لتصميم عملية العمـــــل أو التكنولوجيا أو بناء القواعد والاجراءات يمكن أن يحـول الانسان العامل الى آلة ميكانيكية .واذا كان التعــــاون مطلوبا دائما ،فانه من الممكن حجبه ومنعه دائما أيضـــا . وعندما يمتنع المرؤسين عن التعاون ،تبدو المقاومة واضحة للعيان . ان عملية الاشراف والخضوع ،تشكل أساس الصـــراع

(1) Ibid., P: 331.

بين القائمين بالضبط الذين يتمتعون بالامتيازات التنظيمية و بين أقل الاعضاء امتيازا واكثرهم انضباطا او بمعنى آخر الصراع بين الرؤساء والمرؤسين .

ويتبنى الراسماليون الشكل الهرمى لعمليات العمل لانه " يسهل عملية اتخاذ القرارات التى يرغبون فى ممارسة بعض الضوابط عليها . وبناء عليه ،فان قبول المعايير التى تشمل هذه العلاقات يعتبر اساس قبول كل المعايير الاخرى"(1). وهذا هو السبب فى أن الادارة تستثمر الكثير من طاقتها فى محاولات مستمرة لاضفاء الشرعية على البناء الهرمى لتنظيم عملية العمل ،محاولة بذلك الحصول على قبول الاعضاء فى المستويات الدنيا للمعايير التى تتضمن العلاقات الهرمية للرئاسة اى السيطرة والخضوع . وقد تم مناقشة الاساليب والقيم التى تحاول الادارة بها ، اضفاء سمة الشرعية على تنظيم العمل ومكانة الأفراد فى اطاره ،فى الفصلين السابقين . والمسألة الهامة هنا هى مناقشة مدى نجاح هذه الجهود .

و يجب أن نتذكر هنا ،أن القواعد البيروقراطية قد تم وضعها ليستطيع أصحاب رؤس الاموال ورجال الادارة من الاحتفاظ بالضبط الكلى و السيطرة التامة على العمال فى عمليات العمل . ومع هذا فان ضبطهم لايكون كاملا بأى حال من الاحوال حيث أن " العمال فى هذا الهرم الوظيفى يمتلكون شيئا من القوة أيضا - على سبيل المثال ،قد يمتنعون عن تقديم المعلومات ،أو يعملون لمجرد تطبيق القواعد بشكل

---

(1) Alan Fox, A Sociology of Work in Industry, Op.Cit., P: 34.

حرفيـاً و لكن تعتبر قوة العمال دفاعية أساسا ،وأن المعارضة السافرة تؤدى دائما الى ظهور علاقة القوة الاساسية على مسرح الاحداث : أى الحق القانونى لصاحب راس المال فى أن يطرد العامل ".(١) ان مقاومة العمال هى نتيجة طبيعية للطريقة التى يتم بها ضبطهم ،كما أن أنماط ومستويات الضبط المختلفة تؤدى الى ظهور أنماط ومستويات مختلفة من المقاومة .

ويدرك رجال الادارة أن العمال فى المستويات الدنيا لايمتثلون تماما للاوامر والقواعد التنظيمية ،فهم لايفقدون قوتهم للتعبير عن عندهم ومعارضتهم . وهذا فى ذاته يشكل مشكلة ادارية من وجهه نظرهم . كما أن الاهتمام الحديث بمشكلة الدافع او الحافز يعكس اهتمام الادارات المتزايد بكفاءة الضبط التنظيمى . وهم يدركون أيضا أن الالات وحدها لاتقدم لهم الانتاج،حيث يتم تحقيق هذا الانتاج بواسطة الالات والرجال معا . وهم يدركون أخيرا أن " الصراع حقيقة واقعة فى الحياة .ويكون للصراع فائدة كبيرة عندمايمنع الجمود ويدفع الى اكتشاف الافكار والاجراءات الجديدة . ويسمح الصراع بظهور المشكلات على السطح وبالتالى مناقشتها وحلها . وعلى الرغم أن الصراع قد يبدو خطيرا الا أنه ذا نتائج مفيدة عندما يسمح للافراد بالتكيف المستمر . وتثير أشكال السلوك الجامدة التى تخفى حقيقة الصراع عن طريق

---

(1) Richard C.Edwards, ' Bureaucratic Organization in the Capitalist firm, in: *R.C.Edwards*, et al., (eds) the Capitalist System (New Jersey: Prentice-Hall, 1972) P: 116.

تجاهلــه ،انماطا عنيفة للصــراع "(١)

ويميز " بوندى " Pondy بيــن " الصراع الجزئــى الذى يعتبر أقل أهمية ولايغير بنـاء التنظيم ،وبين الصــراع الاستراتيجى الذى يعتبر أكثر أهمية ويرتبط بمحاولات اعـــادة توزيع السلطة والموارد او المسئوليات.(٢) فالاول يحدث فــى نطاق السلطة وبالتالى يمكن احتوائه ،والثانى لايمكن حسمــه بسهولة حيث أنه صراعا على السلطة ذاتها. والصراع مـــع صاحب العمل أو من يمثله من الاداريين " قد يأخذ شكــــل المساومة السلمية او المعاملة القاسية او المقاطعـــة أو العمل السياسى و تقييد الانتاج و التخريب و الغيـــاب والتنقل . والعديد من هذه الاشكال مثل التخريب و تقييــد الانتاج والغياب ،ربما تحدث على مستوى فردى أو مستوى منظم وتشكل بدائل للعمل الجمعى . وللاضراب فى حد ذاته أشكـــال متعددة ،فهو ربما يتضمن كل العمال أو ممثلى العمـــال فقط . وربما يتضمن رفض العمل الاضافى أو القيام بعمليـــة محددة ،وربما يتضمن التمسك بالقواعد الجامـــدة.(٣)

---

(1) Gail E.Myers, The Dynamics of Human Communication: A Laboratory Approach (New York: McGraw- Hill Book Company, 1980) P: 235.

(2) John B.Dowling & Norbert V. Schaefer, ' Institutional and Anti- Institutional Conflict among Business, Government and the Public', Academy of Management Journal (Vol. 25, No.3,1982) .P: 684

(3) E.T.Eldridge, ' Industrial Conflict', in: John Child (ed Man and Organization (London: Allen & Unwin , 1973) P: 158.

وعلى سبيل المثال ،فان ظاهرة التغيب و انتقـــال العمال والعمل غير المتقن و عمليات التخريب النشطة ، قـد أصبحت من المتاعب الدائمة التى تعانى منها صناعة السيارات الامريكية . فقد تصاعدت ظاهرة الغياب بشكل ملحوظ على مـدى السنوات العشر الماضية ." وقد تزايدت بشكل خاص فى الفـروع التقليدية للصناعة حيث يوجد عمل خط تجميع - صناعـة السيارات وهندسة الضوء والاكتروينات .. الخ .وقد تضاعفت نسبة الغياب بين عمال جنرال موتورز وفورد و كليزلر فـى السنوات العشر الماضية .... أما عمليات الانتقال ،ومعناها الانتقال الاختيارى للعمال الذين يغيرون العمل لكى يجـدوا ظروفه عمل أفضل ،فهى تمثل كابوسا آخر لاصحاب رؤس الامـوال الامريكيين ففى عام ١٩٦٩ نجد أن شركة فورد قد فقدت ٢٥ ٪ من قوتها العاملة . و هذه النسبة كانت تضم أصغر العمال سنـا وبعض العمال - حسبما أشار أحد المديرين فى دهشه - يتركـون عملهم فى منتصف اليوم دون الاهتمام بالحصول على أجورهم.... وتمثل الطاقة الانتاجية المتدهورة مؤشرا آخر على مقاومـة العمال للاستغلال . وهذه المقاومة التى تعبر عن نفسهـا فى عمليات التباطؤ و التخريب الخفى وزيادة عدد المنتجـات المعيبة ،تمثل تهديدا خاصا بالنسبة لاصحاب العمل . ونتيجة للمرحلة الحالية والخاصة بالتركيز على راس المال واعـادة توزيع وحدات الانتاج والمنافسة العالمية ،فان أى انخفـاض للطاقة الانتاجية يمكن أن يشكل نقطة ضعف شديدة بالنسبـة للمشروع الرأسمالـى ".(١)

ورغم أن العديد من دارسى التنظيمات ،يعزون أسبـاب

---

(1) D.Pignon & J. Querzola, ' Dictatorship and Democracy in Production, ... Op.Cit., PP: 64 - 65.

المقامة العمالية الى اهتمام العمال بزيادة أجورهم،فان هذه الدراسة تؤكد على أن جانب كبير من أسباب تلك المقاومة يعود الىالطريقة التى يتم بها ممارسة الضبط والسيطرة على العمال ". ففى عام ١٩٦٠ نشر المؤتمر العام لنقابة العمال البريطانية تقريرا حلل نتائج أربعة استبيانات منفصلة حول الاجر المتنازع عليه مابين عامى ٥٦ - ١٩٥٩ ،وتفاصيل الاضرابات و فترات التوقف عن العمل فى نفس الفترة...... وقد اتضح ان ٣٢ ٪ من الاضرابات أثناء تلك الفترة كانت حول المال ،فهذه الاضرابات تضمنت حالات كان العمال فى ظلها يقاومون محاولات أصحاب العمل لتخفيض الاجور. وأن ٢٩ ٪ من الاضرابات كانت حول حالات الطرد ،كما أن ٢٠ ٪ كان سببها الطرد المنظم لوكلاء النقابة أو الاعضاء الاخرين. وكانت حوالى ٩ ٪ من الاضرابات تدور حول زيادة مهام العمل. أما النسبة الباقية فكانت تتعلق بانتهاك الاتفاقيات والتغيير فى نظم العمل وظروفه السيئة أو الشكاوى من معاملة المشرفين ".(١)

والواقع أن معظم المطالب بزيادة الاجور تكون مجرد " تمرد ضد البتر المنظم لشخصية العامل وتعجيز ملكاته الفنية والانسانية،وضد اخضاع طبيعة حياته العاملة ومضمونها للتطورات التكنولوجية التى تسلبه حقه فى الابتكار والسيطرة وحتى فى التبصر . فالمطالبة بزيادة الاجور كثيرا مايكون

(1) K.Coates, " Democracy and Workers' Control", in: Jaroslav Vanek (ed.), Self-Management: Economic Liberation of Man (London: Penguin Education, 1975) PP: 99- 100.

المحرك لها التمرد ضد ظروف العمل اكثر منه ضد العبء الاقتصادى الناجم عن الاستغلال الذى يتعرض له العامل . انها تمثل مطلبا باكبر قدر ممكن من المال ثمنا للحياة التى تضيع والوقت الذى يفقد و الحرية التى أقضيت فى العمل فى ظل هذه الظروف . فالعمال لايصرون على الحصول على اكبر قدر ممكن من المال لانهم يضعون الاجور فوق كل شىء آخر بل لان العمل النقابى بحالته الراهنة لايسمح للعمال بمقاتلة صاحب العمل الا حول ثمن عملهم ،وليس للسيطرة على ظروف هذا العمل ومضمونه ".(١)

و الحقيقة أن الاهتمام المباشر بالاجر يمكن أن يوجه احتياجات العامل فى اتجاهات مضادة تماما ." وقد تم تفسير هذا مؤخرا بشكل جيد فى سلسلة الصراعات فى مصنع كاولى Cowley فى منطقة ليلاند البريطانية ،وهو اكبر مصنع لصناعة السيارات فى المملكة البريطانية ،فى ربيع ١٩٧٤ ففى غضون نزاع أثارته محاولة الادارة من جعل الوكيل النقابى الصناعى كبش فداء لاضعاف مقاومة العمال لعمليات الاطالة و الميكنة وزيادة سرعة العمل ،سنجد أن ضغط الادارة أو الضغط البورجوازى كانا قادرين على استغلال الاستياء بين زوجات بعض العمال المسرحين فى قسم معين من المصنع حيث استطاعوا الاستفادة من ذلك فى شن حملة ضد الاضراب بين زوجات عمال السيارات وذلك من أجل تحطيم الروح المعنوية للعمال المضربين ،وتشتيت وحدتهم ".(٢)

---

(١) أندرية جورتز ،"العمل والاستهلاك ،فى : بيرى أندرسون نحو الاشتراكية اليسار الجديد ... مرجع سابق،ص :٢٩١

(2) M.Coulson et al., 'The Housewife and her Labour.., Op. Cit., 64.

ولكن ماهو موقف نقابات العمال من كل مايحدث بين أصحاب رؤس الاموال والعمال ،وماهو دورها فى تشكيل المقاومة العمالية ؟ هذا ماسوف أناقشه فى النقطة التالية .

(ب) دور النقابات فى تشكيل المقاومة

- نقابة العمال هى " تنظيم يتكون من عمال تتضمن أهدافهم الرئيسية تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل أو اتحادات أصحاب الاعمال ... و هى تشكل جماعة ضغط قوية يجب استشارتها ووضعها فى الاعتبار عند اتخاذ اى قرار سياسى أو اقتصادى من جانب الحكومة او شركات الاعمال".(١) ويرى آخرون أن نقابة العمال تعتبر " تكتل مستمر للعمال الكادحين من أجل تحسين ظروف حياتهم العملية ".(٢) على اعتبار أن هذا التعريف يمكننا من تمييز نقابة العمال عن اتحادات او تكتلات اصحاب العمل ،كما أنه يعبر عمايشعر به العديد من الافراد على أنه الهدف الرئيسى لنقابة العمال . وعلى أية حال فان هذا التعريف لايغطى كل أهداف نقابات العمال فى أى بلد من البلدان .

و نقابات العمال هى " تنظيمات اجتماعية وسياسية الى جانب انها مؤسسات اقتصادية وبسبب تاريخهاوانتماءاتها الايديولوجية ،كثيرا مايثير الهجوم عليها، انفعالات قوية وردود فعل دفاعية ".(٣) و السؤال الذى يفصح عن نفسه

---

(1) John Beardshaw & David Palfreman, The Organization in its Environment (London: Macdonald & Evans,1980) P: 129.

(2) Michael P. Jackson, Industriel Relations (London: Croom Hehm, 1977) P: 68 .

(3) P.D.Anthony, The Conduct of Endustrial Relations (London: Wcihohx, 1980) P: 74.

هنا هو ،هل تعتبر نقابة العمال هى البطل الذى يمثل العامل المطحون ،أم مجرد فوضى لها سند قانونى راسخ وترتبط بالنتائج المدمرة فى الاقتصاد ؟ هذا ماسوف أوضحه خلال هذه الصفحات .

وتعترف جميع دول العالم بحق نقابات العمال فى الوجود و تحاول دمجها فى عمليات صنع القرار القومى . وقبول نقابات العمال بواسطة سلطة شرعية واحدة ، قد يكون هاما وحيويا فى حصولها على الشرعية من جانب عضويتها .لانه اذا كانت الدولة مضطرة الى سحب قبولها لنقابات العمال او كانت مضطرة لمعارضتها ،فان العديد من الاعضاء ستواجهن التبعيات المتعارضة و المتصارعة . وشرعية العضوية هنا تتوقف على التشريع من جانب الدولة . وعلى أية حال فان " الدولة قد تحاول اشراك نقابات العمال فى صنع القرار نتيجة للدور التمثيلى للنقابات . ولايهم فى مثل هذا السياق ما اذا كان الدافع على اشراكها هو تشجيع مشاركة جماعة ضغط هامة (والمساعدة فى أضفاء طابع الشرعية على اجراءات الدولة) أن تهدئه المصدر المحتمل للمعارضة".(١) وهكذا فان الدور السلمى نسبيا من جانب النقابات الحديثة قد يعزى الى الشرعية التى حققتها فى نطاق المجتمع المعاصر. كما أن الشرعية المستمرة للنقابات من جانب الدولة ، قد تعتمد على العضوية المستمرة التى تدعم قيادات نقابة العمال . وبالتاكيد فان الكثير من الشرعية التى تمنحها الدولة لقيادات نقابة العمال ،ترتكز على القيادات التى يتم تعيينها .

---

(1) Larry James, ' Sources of Legitimate Power in Polyarchic Trade Union Government' , Sociology(Vol.15, No.2, 1981) P: 258.

ومع هذا ،فان الدور الحيوى لادماج نقابة العمال فى شبكة اجهزة صنع القرار التى تربط الجهازالتنفيذى للدولة والبيروقراطية وادارة الشركات الخاصة ،قد تعرض اما للتجاهل او تمت معاملته على أنه جانب فرعى فى التطور العام لتدخل الدولة فى ظل الراسمالية الاحتكارية . ويرى الماركسيون أن الحركة الاندماجية Corporatism لنقابات العمال عبارة عن " بناء أيديولوجى زائف لايمكن فصله عن أصوله فى الايديولوجيا النقابية . ولهذا فان أى محاولة لاستخدام الحركة الاندماجية النقابية باعتبارها اداة تحليلية للوصول الى حقيقة مجتمع مايتم النظر اليها على أنها ذات طابع أيديولوجى نقابى ،كما أن هذه المحاولة تحمل فى طياتها الرغبة وامكانية ضمان الانسجام الطبقى تحت حماية دولة محايدة فى نطاق الراسمالية".(١)

ان تطور الابنية السياسية التى تحقق التكامل بين نقابات العمال والبيروقراطية التنفيذية وشركات الاعمال لايمكن تفسيره مباشرة فى ضوء قدوم الراسمالية الاحتكارية والدور القوى للدولة فى تدعيم تراكم راس المال . فلو كانت الراسمالية الاحتكارية ذاتها شرطا كافيا لتفسير ظهور الابنية النقابية ،لكان من الممكن أن نتوقع أن نجد مثل هذه الابنية متطورة فى ذلك المجتمع الذى يعتبر مركزا عالميا للراسمالية الاحتكارية فى العصر الحديث وهوالولايات الامريكية . وبدلا من ذلك نجد أن البناء النقابى فى الولايات المتحدة أقل تطورا مما هو عليه فى بلدان أوربية

---

(1) Leo Panitch, ' Trade Unions and the Capitalist State' New Left Review (No. 125, 1981) P: 25.

عديدة . وبالمثل لو كان تدخل الدولة فى مجال الاقتصاد هو المتغير المحدد ،لكان من الممكن أن نتوقع أن تعتبر فرنسا بتخطيطها الاقتصادى الشامل أو ايطاليا بملكيتها العامة الواسعة ،دولتين ذات أبنية نقابية متطورة للغاية ولكن الامر على العكس من ذلك ،فهذه المجتمعات تتميز بفصلها النسبى بين حركة نقابة العمال وجهاز الدولة .

أن العامل الهام الذى يفسر تطور الابنية النقابية الاندماجية على الاقل فى العقدين الاولين بعد الحرب العالمية الثانية " ربما يتمثل فى مستوى العمالة والتزام الدولة بالمحافظة على السياسة المالية الخاصة بالعمالة . وهذا بدوره كان يعكس مدى القوة السياسية للطبقة العاملة و حلفائها فيما يتعلق بمسألة العمالة الكاملة .... ولأن الدولة اشتركت مع الادارة النقابية لتسهيل بناء رأس المال الضرورى للنمو الاقتصادى ،فان المسألة التى اقتضت اشراك وادماج نقابات العمال فى شبكة صنع القرار كانت تتمثل فى مدى تقليل العمالة المرتفعة لامكانية ضمان المعدل الضرورى للاستغلال عن طريق ميكانيزمات سوق العمل وحده . وحيث كانت حركة العمال ضعيفة ومنقسمة على ذاتها بشكل لايمكنها من ضمان التزام فعال بالعمالة الكاملة من جانب الدولة ،فان توسع دور الدولة فى الاقتصاد قد حدث بدون مشاركة النقابات "(١)

ولقد كان التأثير التنظيمى الاساسى الذى مارسته الابنية السياسية الخاصة بالحركة الاندماجية على نقابات العمال هو " ربط التنظيم الكلى بجهاز الدولة المركزى وتشجيع مركزية حركة النقابة ،وبالتالى لايتم تخطيط سياسة النقابة

---

(1) Ibid., P: 30.

على مستوى النقابات الفردية ،وانما بواسطة الجهاز الدائم للاتحاد الاندماجي . وهكذا فان تطور المساومة العامة على الاجر ،قد شجعته الدولة . ومما يشير السخرية أن الاستعداد الذى نفذت به الحركات النقابية هذا التطوير بشكل اختيارى في العصر الحديث ،كان بمثابة وظيفة للتهديد الذى استخدمته لكى تتدخل مباشرة عن طريق الوسائل القهرية التنظيمية فى عملية المساومة الكلية "(١) ويترتب على اندماج النقابات فى جهاز الدولة البيروقراطى أن يكون ترشيد الصناعة وتجنب التضخم و تسهيل تراكم راس المال ،من ضمن اهتمامات النقابات عند صياغة مطالبها بزيادة الاجور . ويكون من نتاج هذا ،الرفض السياسى المتزايد من جانب العمال لمبدأ تعاون النقابة مع الدولة البورجوازية .

وقد ورثت الدولة الاشتراكية مبدا تعاون النقابة مع الجهاز البيروقراطى للدولة من الراسمالية حيث يؤكد آدم لوباتكا A.Lopatka فى ضوء الممارسة النقابية فى جمهورية بولندا الشعبية " أن العلاقات بين الدولة ونقابات العمال تقوم على مبادئ المشاركة . ولم يكن من المعتقد أن الدولة ستمارس نفوذا توجيهيا على نقابات العمال كما أن نقابات العمال لن تمارس تأثيرا على الدولة ،حيث أن نقابات العمال لم تكن تنظر الى الدولة على أنها مقولة خارجية وذلك حسبما قال فلا ديميرلينين " أن وجود دولة الشعب يشكل المصلحة العامة للطبقة العاملة بأكملها ،كما أن التطور السياسى والاقتصادى للدولة الشعبية يضمن ارساء قواعد الظروف المناسبة والسماح بتحسين مطرد للوضع

(1) Ibid., P: 32.

الثقافي و المادي للطبقة العاملة ."(١)

وقد تعرضت نقابات العمال في هذا البلد لنقد شديد من جانب القوى العاملة وذلك بسبب دفاعها غير الملائم عن مصالح العمال فيما يتصل بالزيادة في أسعار السلع عامي ١٩٧٠ و ١٩٧٦ و أخيرا في بداية يوليو ١٩٨٠ . وفي الحالة الاولى نجد أن احتجاجات العمال قد أخذت شكل المظاهرات و الأضرابات . وفي يوليو و أغسطس ١٩٨٠ اجتاحت بولندا موجه ضخمة من الاضرابات التي كان لها تأثيرا كبيرا فيما يتعلق بالموانى الرئيسية على الساحل . وفي هذه المرة فان حركة الاضراب كانت مختلفة عن الاضرابات السابقة حيث ظهرت أشكال تنظيمية جديدة ،كما تكونت لجان داخلية للاضراب الى جانب لجان الاضراب العامة الى تشكلت في مناسبات سابقة . و نتيجة لذلك " تشكلت نقابات عمالية مستقلة ،كما تغيير البناء الكلي لحركة نقابة العمال في هذا البلد . ونتيجة لهذا قد يقال أن منتصف ١٩٨٠ كان خطا فاصلا في تاريخ حركة نقابة العمال البولندية وبدأت مرحلة جديدة في نشاط تنظيمات نقابة العمال . وقد واكبت هذه المرحلة ظروف تنظيمية جديدة ،حيث انسحبت كل فروع نقابة العمال من اللجنة المركزية لنقابة العمال التي لم يعد لها وجود ،و ظهر بالتدريج ثلاثة أنماط مختلفة لتنظيمات نقابة العمال ."(٢)

---

(1) Czeslaw Mojsiewicz, " People's Poland: The Trade Unions Model (up to February 1981)", Polish Political Science, (Yearbook: 1983) P:84

(2) Ibid., P: 87.

وتمثلت الانماط التنظيمية الثلاث فى النقابة العمالية المستقلة " تضامن " Solidarity و نقابات العمال الفرعية ،ونقابات العمال المستقلة ،وقد تشكلت نقابة تضامن في جدانسك Gdańsk المشهورة بصناعة السفن.

وقد اكد قادة تضامن ،مرارا على الطبيعة السياسية للنقابة " وهى لم تستطيع مقاومة القيام بهذا الدور السياسى لانها مارست التأثير على القرارات الاجتماعية والاقتصادية. وقد كان الهدف من التاكيد على الجانب السياسى هو تمييزها عن الاحزاب السياسية واظهار استقلالها عن الحزب ،والتعرف فى الوقت ذاته على الدور الرائد الذى تقوم به نقابة العمال المتحدة البولندية فى الدولة.ولان نقابة تضامن قد اكدت أيضا على الطبيعة الاجتماعية لملكية وسائل الانتاج فان هذا يعنى أنها تنوى العمل فى اطار النسق الاشتراكى".(١)

ولقد اختلف شكل التعاون بين نقابات العمال المستقلة وبين الدولة فى تلك المرحلة الجديدة عن الفترة التى انتهت عام ١٩٨٠ . حيث لم تحاول الادارة عزل نقابات العمال لاحداث انقسام فى الحياة الاجتماعية والاقتصادية ،كما أنها لم تتجاهل دور نقابات العمال باعتبارها ممثلة لمصالح العمال . وتم توحيد هدف كل المشتركين فى النسق السياسى الاشتراكى ـ الحكومة و الحزب والادارة من ناحية و نقابة العمال من ناحية أخرى ـ لتطوير النسق الاجتماعى الاشتراكى و ضمان ظروف أفضل للحياة للطبقة العاملة والتقدم القومى العام ". و تفرض علاقات التعاون والمشاركة متطلبات معينة وأحدها القدرة على ادارة الحوار وسماع الاسباب من الطرف الاخر ،و عدم تمكين أى شخص من الاحتكار والتسلط حينما يمس

---

(1) Ibid., P: 90

الامر مصالح الطبقة العاملة . ويجب أن يتعلم كل من الادارة وممثلى نقابات العمال ،فن الحوار . ويجب ألاينسى الطرف الاخر أن الاهتمام بمصالح العمال له شرطه الاقتصادى وأن الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تكون مشروطه كلها بقواعد القانون ".(١)

و فى المجتمع الراسمالى نجد أن دور نقابات العمال يبدو على أنه متناقض بشكل اساسى وهو وضع يتضح من خلال الحقيقة التى مؤداها أن نقابات العمال تتعارض مع الراسمالية و تعتبر عنصرا ضروريا لها . وعند تناول المدى الذى تشكل نقابات العمال عنده تحديا للراسمالية ،نجد أن العديد من الباحثين قد أشاروا الى عملية تدعيم البيروقراطية والنزعة الاقتصاديةوالاندماج . والنقابة باعتبارها عناصر للمقاومة ،نجد أنها تجسد ثورة العمال ضد اوجه الحرمان المتأصلة فى دورهم ،ومحاولة تحسين شروط العمالة وظروفها ، والحد من ممارسة السلطة التحكمية من جانب الادارة ،كما أنها تشكل تحديا للعلاقات الموجودة الخاصة بالسيطرة و الخضوع . ولكن هل تعمل النقابة فى الراسمالية على تحقيق هذا فى ممارستها الفعلية؟ نستطيع ان نستخلص الاجابة من الآتى : " نتيجة لان اقتراحات النقابة عن الديمقراطية الصناعية لاتتمتع بشىء مايمس الضبط الراسمالى للصناعة ،فان تغييرا هاما لن يكون من الممكن تحقيقه . وثانيا ،ولان اقتراحاتها قد تزيد من التعاون بين صاحب العمل والنقابة ،فان النتيجة قد تتمثل فى اخضاع و كبت التعبير الديمقراطى بدلا من السماح بالكشف عنه

---

(1) Ibid., P: 94.

وتوفير الحرية له " (١). ووفقا لذلك فانني أزعم أن نقابات العمال من خلال متابعتها لهذه المتطلبات ،لايمكنها تحقيق أي نقل هام للسيطرة والضبط وتقديمها للعمال بالمشروعات التي يعملون بهـا.

ويرتبط العديد من النقابات العمالية في أوربا الغربية بالأحزاب السياسية ،ويكمن أحد أسباب هذا الوضع في أن " نقابات العمال الحديثة في العديد من الدول الأوربية لها تاريخ قصير وقد سبقتها أحزاب سياسية .ونتيجة لذلك فان الاحزاب السياسية لعبت دورا رائدا في تكوين النقابات وتؤثر عليها الآن...وعلى سبيل المثال ، نجد أن نقابات العمال الرئيسية في ايطاليا تعتمد على الاحزاب السياسية من أجل المال ،كما أن الوظائف الرئيسية في سكرتارية النقابة قد أصبحت كالاقطاعيات الخاصة بالأحزاب السياسية التي ارتبطت بهـا". (٢)

أما نقابات العمال الأمريكية ، فقد حددت أهدافها في الأمور الصناعية والاقتصادية ، وتجاهلت المسائل السياسية الاكبر . وهذا لايعني أن النقابات الأمريكية لاتعمل كجماعة ضغط ، وانما يعني أنه عندما تعمل كجماعة ضغط ،فهي تفعل ذلك في الأمور الصناعية وليس في الأمور الاجتماعية العامة التي تهم الطبقة العاملة . وبالتالي فان عددا كبيرا من النقابات الأمريكية ،مقتنعه بالعمل في نطاق النسق الاقتصادي والاجتماعي الحالي ،مثلها في ذلك مثل الكثير من النقابات

(1) S.G. Ogden, 'Trade Unions, Industrial Democracy and Collective Bargaining', Sociology(Vol.16.No.4, 1982) P: 548.

(2) M.Jackson, Industrial Relations, Op.Cit., PP: 71-72

الاوربية . ونتيجة لهذا الوضع الذى حددته النقابات الامريكية لذاتها نجد أن " العديد من الشركات تشترك الان فى انتهاكات شاملة لتعاقدات النقابة . وتتضمن هذه الانتهاكات عمليات الطرد ،وانتهاكات الأقدمية فى تكليف الوظائف وتعاملات التشريح . وانتهاكات التعاقد ليست شيئا جديدا ،ولكن الجديد هو أن النقابات تجد نفسها الآن عاجزة بشكل متزايد عن الاستجابة... ويرتبط ممثلى النقابة بالدفاع عن العمال فيما يتعلق بالغياب والتهم الصغرى المماثلة بينما تستمر انتهاكات التعاقد الكبرى بدون توقف . والعمال الذين قد يستخدمون الاجراء والفعل المباشر فى مجال عملهم للاحتجاج على انتهاكات العقد الصارخة ،يخافون أن يقعوا ضحية الطرد ،ولذلك يكون للشركات مطلق الحرية فى انتهاك التعاقدات"(١)

ولاتستطيع النقابات تنظيم العمال الجدد بسبب ضعفها المتزايد امام قوة أصحاب الأعمال ،ولاتستطيع المساعدة او حماية اولئك الذين قد يرغبون فى التنظيم ونتيجة لذلك ،تتناقض عضويتها بشكل حاد . فقد هبطت عضوية النقابة فيما بين عامى ١٩٥٠،١٩٨٠ من ثلث القوى العاملة الى ١٨ ٪ ،ومنذ ذلك الحين ،انخفضت النسبة الى ١٥ ٪ . " ولأن مواقف العمال تصبح اكثر حرجا وتقلبا ،للمكانة والمركز سيظهر لامحالة . وسيرغب الملايين من الناس بالتأكيد فى القيام بشىء لتغيير الأوضاع ،ولكن الأشكال الموجودة للحركة النقابية الصناعية لن تكون أسلوبا معبرا و مناسبا . وسوف يؤدى التحدى الى تطوير أشكال جديدة

---

(1) Jeremy Brecher, ' Crisis Economy: Born-Again Lobar Movement?, Monthly Review (Vol.35, No.10,1984) P:10

مناسبة للتنظيم والعمل ".(١)

وعلى أية حال ،فلو نظرنا الى الحركة النقابية فى المجتمعات الرأسمالية بشكل عام ،نجد أن دورها الأساسى فى تشكيل المقاومة العمالية يتضح من ايمانها بالمساومة الجمعية Collective Bargaining باعتبارها خير وسيلة لتحقيق الأهداف الاقتصادية للعمال ،وللتأثير على ممارسة السلطة الادارية وتحقيق السيطرة على قرارات الادارة . " والأهمية التى تعلقها النقابات على المساومة الجمعية تنعكس فى عبارة مؤتمر نقابات العمال والتى مؤداها، أن الطريقة الرئيسية لمد نطاق الضبط الجمعى الخاص بالعمال على أوضاع عملهم ، سوف تستمر عن طريق تدعيم تنظيم نقابة العمال وتوسيع مجال المساومة الجمعية ".(٢)

وتقوم النقابات بالمساومة على دفع الأجور، حيث أنها تهتم بتحقيق ارتفاع فى الأجور لأعضائها وبالتالى فان العديد من مشكلات دفع الأجر يتم تسويتها من خلال عملية منظمة للمساومة الجمعية بين نقابات العمال وتنظيمات أصحاب العمل .وتتحدد قوة المساومة لنقابة العمال فى أى دائرة للمساومة فى قدرتها على ادراج قضيتها فى دائرة الاهتمام والتسوية ." وهناك عدد من المسائل الهامة التى تنشأ عند محاولة تكوين تعريف لقوة المساومة بهذه الطريقة . وأول هذه العناصر تتطلب منا أن نميز بين الأبعاد المختلفة للقوة . وبصفة خاصة بين (١) القوة المحتملة التى يجرى قياسها فى ضوء امتلاك الموارد ووسائل الاستفادة من هذه

---

(1) Ibid., P: 12.
(2) S.G.Ogden, ' Trade Unions, Industrial... Op. Cit., P: 549.

الموارد بواسطة الاطراف فى عملية المساومة على الاجـــر. (٢) ممارسة القوة التى يجرى قياسها فى ضوء الاستفـــادة الفعلية من الموارد بواسطة أحد الأطراف للتأثير علـــى الطرف الآخر. (٣) نتائج القوة التى يجرى قياسها فى ضوء النتائج المحققة " . (١)

ومن المفترض بديهيا أن تكون نقابة العمال عنصـر تكاملى له قضيته الواضحة ، الا أن نقابات العمال " ليست متجانسة بطبيعة الحال ، وأن عمليات المساومة داخـــل التنظيم بين القطاعات المختلفة للقيادة ،أو بين القيادة والعمال ، قد تحدث بشكل متلازم ويكون لها تأثيرها علـــى المساومة التنظيمية بين النقابة وتنظيم أصحاب العمـــل. وقد تكون نقابة العمال منقسمة داخليا فيما يتعلق بقيمة المطالبة ،وقد يشكل هذا مصدرا لقوة أصحاب الأعمال "(٢).

ومن ناحية ثانية فان " بعض نتائج التطور التكنولوجى تؤثر مباشرة على أساليب الضغط التقليدية للنقابات فـــى مواجهة الادارة . ونحن نجد أن أسلوبين من أساليب الضغـــط الشائعة التى تستخدمها النقابات فى أنحاء أوربا همـــا ايقاف العمل على أساس معدلات القطعة وحذر العمل الاضافى وهذه الضغوط المسماه " العمل من أجل القاعدة " تســـبق الضغط الشديد من جانب الاضراب ... وعلى أية حال ، فان كلا من حوافز الأجر على أساس معدل القطعة والعمل الاضافـــى سوف يختفيان من عملية الانتاج عاجلا أو آجلا . وهذا يعنـــى

(1) Peter Halfpenny & Peter Abell,'National Wage Rate Claims and settlements: An Exploratory Study of Trade UnionsBargaining Power', Sociology (Vol.14, No.2, 1980) P: 184.

(2) Ibid., P: 187.

أنه اذا لم تكن نقابات العمال تريد استخدام حقها الشرعى المباشر وهو الاضراب ،فى كل صراع مع الادارة فان عليهـا أن تبتكر وسائل جديدة للضغط من أجل استبدال معيـار " العمل من أجل القاعدة " .(١)

واذا كانت نقابات العمال ترى أن عملية المساومة الجمعية تشكل نقلا للضبط من الادارة الى العمال ،فانه كان يتم الاستفاده منها لتحقيق العكس " فعلى سبيل المثال ، بالنسبة للمساومة فى مجال الطاقة الانتاجية ،نجد أن التوسع الرسمى للتنظيم المشترك لجوانب تنظيم العمال ، كان الهدف منه استبدال الضبط الأحادى Unilateral Control الذى يجرى ممارسته مباشرة بواسطة العمال فى نطاق الورش وأرضية المصنع " (٢)وبالتالى فان النموذج الجمعى كـان يستخدم فى الحقيقة لتبرير استخدام المساومة الجمعيـة باعتبارها استراتيجية ادارية لضبط العلاقات الصناعيـة والمطالبة باستخدامها لاصلاح مسار الاقتصاد الرأسمالى.

وعلى الرغم من تباين الدرجات فى مجال ضمان الاستجابات المسئولة والتعاونية من جانب نقابات العمال للأغراض الادارية فان الأمر مايزال يتعلق بنشاط يحدث فى ظله تحدى من جانب نقابات العمال للحقوق الادارية ،كما أنها تناقش الظـروف التى يتم فى ظلها القيام بالعمل وتنسيق مصالحها فى مواجهة مصالح الادارة .ويتجلى مظهر مثل هذه المعارضة بوضوح علـى مستوى النقاش الذى يتناول ظروف العمالة لأنه فى ظل هـذا المجال ،نجد أن مصادر القوة الخاصة بالعمال تكون أكثـر

(1) Brian C.Twiss & Theodore D.Weinshall, Managing Industrial Organizations (London: Pitman, 1980) P: 196

(2) S.G.Ogden, Op.Cit., P: 549.

تأثيرا ويمكن ممارستها بكل المبررات .

وإذا كانت قوة المساومة على مستوى ظروف العمل قد عبرت عن نفسها فى كثير من المواقف فى نطاق علاقة العمال مع رؤسائهم المباشرين ، فانها لم تستخدم لمواجهة الضبط الادارى فيما وراء هذا المستوى وتلك المسائل التى ترتبط بأداء الوظيفة وتطبيق أنظمة الدفع . حيث أن المستويات الأعلى للضبط والقرارات المتعلقة بالاستثمار وسياسة الانتاج وتنظيم عملية الانتاج ، نادرا ما كانت تتعرض للتحدى من جانب نقابات العمال .

(ج) ردود الفعل الرأسمالية تجاه المقاومة :

ابتكرت الرأسمالية العديد من الطرائق والأساليب لمواجهة مقاومة العمال واعتراضهم على الضبط الادارى ، والسيطرة على عملية الانتاج . فقديما كانت التايلورية التى كان رد فعلها يستجيب فقط من خلال القمع والتخويف والعقاب البدنى ،ولا زال هذا العهد الارهابى يمثل النظام اليومى فى بعض المصانع الكبيرة للانتاج بالجملة. ومع ذلك فقد اقتنع بعض أصحاب المشروعات الانتاجية أخيرا بأن الأساليب القمعية تعتبر عاجزة أمام المقاومة المنتشرة والمتزايدة فى مصانعهم . فالأساليب التنظيمية القمعية والقهرية لزيادة الطاقة الانتاجية مثل الاسلوب المتسلط فى الأمر بزيادة سرعة العمل أو خطط رفع الطاقة الانتاجية ، تكون محدودة التأثير بالنسبة للعمال فى المستويات الدنيا ويمكن أن تؤدى لاضرابات وحركات تباطوء وزيادة كبيرة فى عيوب الانتاج . فلا يوجد اشراف أو ضبط يمكن أن يمنع عامل من تعطيل الانتاج ،كما أن القهر أو الالزام فىحد ذاته يشكل عبأ هائلا على جهاز الانتاج .

ونتيجة لذلك ، اجتهد الرأسماليون فى البحث عن بديل آخر لمواجهة المقاومة العمالية ،وكان البديل فى هذه المرة بديلا أيديولوجيا عمل على توجيههم لتنفيذ بعض الابتكارات والاصلاحات التنظيميلة فى ضوء نظرية الديمقراطية الصناعية . وفى هذا الصدد ، نجد مدخلين متعارضين لتعريف الديمقراطية الصناعية . فالأول يرى أن " المعارفة " تعتبر شرطا ضروريا لقيام الديمقراطية سواء أكانت سياسية أم اقتصادية ." فالديمقراطية ليست فقط

أمر يتعلق باختيار من الذى سيحكم ،وانما الديقراطيــة أمر يتعلق بجعل ذلك الاختيار متخطيا طابعه الرسمى وذلك عن طريق السماح بالمعارضة بين الاحزاب لكى يستطيع الناخب الاختيار بين الرجال والأحزاب "(١). وهكذا فان المعارضة تعتبر حيوية فى الاطار الرأسمالى والاشتراكى على الســواء لمنع استخدام القوة السياسية . وانطلاقا من هذا الافتراض يستمر كليج H . Clegg فى القيام بمماثلة مباشرة مــن مجال السياسة الى مجال الصناعة ، فيوضح أنه مثلما ترتكز الديمقراطية السياسية على وجود المعارضة فان الديمقراطية الصناعية تتوقف هى الأخرى على وجود معارضة فى نطاق الصناعة لمواجهة القوة السائدة للملكية الخاصة أو الادارة .

والذى يشكل معارضة صناعية فعالة بالنسبة لكليج هــو وجود نقابة عمالية قوية. فنقابة العمال داخل المصنــع تمثل بالنسبة للادارة ما يمثله حزب المعارضة السياســية للحكومة صاحبة السلطة . وهو يؤكد أن " ضرورة المعارضــة ترتبط ارتباطا وثيقا بمبادىء استقلال نقابة العمـــال والتمثيل الوحيد .والاستقلال يعتبر ضروريا لتحقيق المعارضة وأحد المهام الرئيسية لنقابات العمال هو ضبط أولئــك الأفراد والمؤسسات الذين يتمتعون بسلطة مباشرة على الصناعة واذا كانت نقابات العمال مرتبطة ارتباطا وثيقا بالادارة الصناعية ، فلن تكون قادرة على القيام بهذه الوظيفــة ". ويستطرد فيقول " ونقابات العمال قد تتفاوض مع المديريــن وتوقع معهم اتفاقيات وتعقد اشكالا للحوار وتحاول تدعيــم

(1) P.Blumberg,' The Case Against Workers' Management: Hygh Clegg's World of Industrial Democracy', in : Jaroslav Vanek(ed.) Self-Management: Economic Liberation of Man, (London: Penguin Education, 1975) P: 78.

علاقات جيدة معهم ،ولكن يجب ألا تتخطى بهذا النقطة التي تتمكن عندها من أن تختار العمل بشكل مستقل اذا رغبت، لأنه عند هذه النقطة ،نجد أن هذه النقابات قد عجزت وفقدت قدرتها على ضبط الادارة ،فقد أصبحت جزءا من الادارة "(١).

ان تعريف كليج ،للديمقراطية الصناعية يتسم بأنه متواضع وخصوصا عند مقارنته بالأحلام الطموحة للاشتراكيين لجيل سابق والذى كان ينظر الى الديمقراطية الصناعية كنسق للادارة الكاملة من جانب العمال . حيث تم تعريف الديمقراطية الصناعية فى ذلك الحين ،" فى ضوء ممارسة القوة بواسطة العمال أو ممثليهم ،وتحكمهم فى القرارات فى نطاق مراكزهم فى العمل مع اقتران ذلك بحدوث تعديل فى مركز السلطة وتوزيعها داخل نطاق العمل "(٢). فقد اعتقد " كليج" من خلال وجهة نظره عن الديمقراطية ، ان العناصر الرئيسية فى أى نسق يتعلق بالديمقراطية الصناعية هى مجرد وجود نقابة عمال قوية بشكل يكفى لمواجهة الادارة ومعارضتها ،وادارة تقبل الحركة النقابية كمعارضة مخلصة وتكون راغبة فى الوصول الى حل وسط مما يؤدى فى النهاية الى عقد اتفاق لمصلحة الانسجام الصناعى .

واذا كانت الديمقراطية الصناعية لاتعنى اكثر من معارضة نقابة عمال واحدة ،وادارة تقبل هذه المعارضة فان هذا النوع من الديمقراطية الصناعية يتم ممارسته بالفعل فى الرأسمالية ويتسق مع الملكية الخاصة للصناعة . " ولما كانت

---

(1) Hugh A.Clegg,'ARetreat', in : J.Vanek (ed.), Self-Management..., Op.Cit., P: 74.

(2) Ibid., P: 75.

(3) Michael Poole, ' Theories of Industrial Democracy: The Emerging Synthesis', The Socioloyical Review (Vol. 30, No.2, 1982) P: 181.

الديمقراطية الصناعية تتكون أساسا من معارضة نقابة العمال ،فان الرأسمالية تقدم هذا مثلما تفعل الاشتراكية . واذا كان الأمر كذلك ،فان التأميم يعتبر شيئا غير ضروريا طالما أن حلم الديمقراطية الصناعية يتحقق فعلا فى ظل الرأسمالية "(١)

وهكذا فان تعريف الديمقراطية الصناعية فى ضوء المعارضة يؤكد على أن النقابات يجب أن تستقل عن الدولة والادارة ،وأن النقابات يمكنها فقط أن تمثل مصالح العمال الصناعيين ،وأن الملكية العامة للصناعة لم تكن مرتبطة بالعلاقات الصناعية الجيدة ولم تكن ملائمة لها .ويوضح " كليج" تبعا لذلك أن أى محاولة من جانب الديمقراطيين الصناعيين المحدثين أو المتحمسين لضبط العمال بهدف مد تأثير العمال أو نقاباتهم أو ممثليهم الى مجال الادارة ، تهدد بتدمير أساس الديمقراطية الصناعية حسبما توجد اليوم وهو نقابات العمال المستقلة . كما أن المدافعين عن ضبط العمال سيخلقون تسلطا صناعيا وليس ديمقراطية صناعية لأنهم سيدمرون نقابات العمال المستقلة التى تعتبر حصنا للحركة الجمعية الصناعية ،حسبما يرى .

ويرى بلومبرج P. Blumberg أن تعريف كليج للديمقراطية ناقص وغير كامل ،وبالتالى فان آرائه تعتبر ضعيفة من الناحيتين الامبيريقية والمنطقية ،ومن ثم فهى فى حاجة الى تصحيح . فقد أوضح أن جوهر الديمقراطية فى السياسة هو وجود معارضة منظمة وأن الشىء نفسه يكون صحيحا

(1) P.Blumberg, The Case Against..., Op. Cit., P. 79.

فى مجال الصناعة • وبالتالى فان وجود نقابة العمال بمالها من معارضة يكون كافيا لضمان الديمقراطية الصناعية •وعلى أى حال فان الشرط الضرورى لأى نسق تعددى حقيقى أو أى نسق حيث توجد المعارضة السياسية ،هو أى حزب أو اكثر يكـــون جاهزا ومستعدا وقادرا على استبدال الحزب الحاكم واحـلال محله فى ممارسة القوة • والمعارضة التى يقتصر دورهـــــا على الاحتجاج وتقديم الاقتراحات أو الانتقاد ،ولا يكونلديها القدرة على ممارسة القوة ، لا تعتبر معارضة فعالة أوحقيقية على الاطلاق (١).

ومن الواضح أن نقابات العمال البريطانية ـ على سبيل المثال ـ فى القطاعين العام والخاص لايمكن أن تحل محـــل صاحب العمل او الادارة وتصبح هى القوة الحاكمة فى الصناعة لأن حزب العمال قد يحل محل الحزب الحاكم • ونقابة العمال بهذه الصورة تعتبر معارضة للصناعة ،وهى معارضة لايمكن أن تصبح حكومة • وهكذا فان مماثلة " كليج " بين الديمقراطية الصناعية والسياسية تنهارتماما •واذا لم يكن لدى نقابات العمال قوة لتحل محل الحكومة الحالية للصناعة، وانمـــا تكون قادرة فقط على تحدى الادارة فى مجال مخطط بعنايـــة لنشاطها ،فانه تبعا لذلك لايمكن أن توجد حركة جمعيــــة ولا اختيار ولا بديل ولا معارضة ،باختصار لا ديمقراطية •وبالتالى تبقى الديمقراطية الصناعية شيئا آخر يجب البحث عنـــــه وتحقيقــــه •

وعلى العكس من هذا المدخل الذى يعرف الديمقراطيـــة

---

(1) Ibid., P: 83.

الصناعية فى ضوء معارضة نقابة العمال المستقلة ، نجـــد مدخل آخر يطرح فكره رأسمالية جديدة تنظر الى الديمقراطيـة الصناعية فى ضوء المشاركة العمالية فى ادارة المشروعـات التى يعملون بها . " والمشاركة فى تنظيم صناعى معناها أن العمال يدخلون فى عملية صنع القرارات الى جانب المـلاك والاداريين ،وأن العمال بهذه الصورة يمارسون ضبطا شرعيـا فى نطاق تنظيمهم " (١) . وأدت هذه الفكرة الى ظهور عـدة مناقشات تتناول الديمقراطية الصناعية شجعت الادارة علـى محاولة استكشاف الاسهام الوظيفى الذى يمكن أن تقدمه لضمان استجابات تدعيمية من جانب العمال للأغراض المحددة اداريـا وتحقيق الأهداف المحدده من قبل رأس المال . حيث أن الافتقار لمثل هذه الاستجابات وظهور استجابات أخرى تتعارض مع المصالح والاهتمامات الادارية ،يشكل مشكلة كبرى بالنسبة للادارة .

وبناء عليه ،فقد ظهرت أشكال ومخططات عديده للمشاركة تستهدف مشاركة العمال سواء كانوا أعضاء فى نقابة العمـال أو ليسوا أعضاء ." والمشاركة بهذا الشكل قد عرفها ديفيـز K. Davis بأنها المشاركة الوجدانية والذهنية مـن جانب شخص فى موقف جماعى والذى يشجعه على المساهمة فـى أهداف الجماعة والمشاركة فىمسئولياتها .والأسس المختلفـة لتطوير هذا الشكل للمشاركة قد أوردها باركر L.D.Parker على أنها تجعل العمال يشعرون بأنهم جزء من فريق ،وأنيشعروا بأنهم جزء هام من العملية ،وهى أداة لتحسين الروح المعنوية

(1) K. Bartölke, W.Eschweiler, D.Flechsenberger & A.S. Tannenboum," Workers' Participation and the Distribution of Control as Perceived by Members of Ten German Companies", Administrative Science Quarterly (Vol. 27, No.3, 1982) P: 380.

لدى العامل وزيادة الطاقة الانتاجية وتحسين درجة الاشباع الشخصى وروح المبادرة . وفى هذا السياق فان الدافع الرئيسى فى تعزيز المشاركة هو بكل وضوح ، الاهتمام الادارى بضمان الفوائد التى تستمد من حلقات الربط بين الروح المعنوية لدى العامل والدافع والممارسة" (١).

ويعتبر ما يطلق عليه " توسيع نطاق الوظيفة" استراتيجية مشاركة أساسية. وهى عملية تتضمن " اتاحة تنوع اكثر فى عدد المهام التى توجد فى وظيفة معينة . والانتقال من الوصف الفردى للوظيفة الى المسئولية الكبيرة عن مجال اكبر للانشطة يعتبر الهدف الاساسى لعملية توسيع نطاق الوظيفة . وعلى سبيل المثال فان وظيفة الشخص المتخصص فى تشغيل أحد الآلات ،قد يمكن تحديدها بشكل محدود بحيث تتضمن فقط المسئولية عن تصنيع مادة معينة . وبالتبادل ،فان وظيفته قد يمكن توسيعها من خلال مطالبة الشخص أيضا بالحصول على المواد وصيانة الآلات والمعدات وتفتيش العمل " (٢). وعلى أية حال ،فان توسيع نطاق الوظيفة لا تمثل محاولة لزيادة احساس العمال بالانجاز الشخصى أو الاشتراك فى المسئولية عن النتائج .

وبالتالى ،فقد ظهرت استراتيجية أخرى للمشاركة تحاول تدعيم روح الارتباط الشخصى للعامل بوظيفته ،وهى استراتيجية " أثراء الوظيفة " Job-enrichment التى ترتكز على مفهوم حاجة الأفراد للتعبير عن الذات فى عملهم . ونحن نجد حاليا أن العديد من شركات الولايات المتحدة تعمل على تجريب

---

(1) S.G. Ogden, Trade Unions,..., Op. Cit., P: 547.

(2) Kenneth A. Kovach, Ben F.Sands & William W.Brooks, " Management by Whom?: Trends in Participative Management," Advanced Management Journal (Vol, 46, No. 1, 1981) P: 6.

عدة برامج لاثراء الوظيفة واضفاء الطابع الانساني على العمل، حيث أنهما تمثل اللغة الجديدة للرأسمالية المعاصرة التي تحاول التوافق مع ردود الفعل العمالية وخاصة التي تظهر من خلال الدراسات الامبيريقية . " ففي دراسة حديثة أجريت على عينة ممثلة تتكون من ١٥٣٣ عامل أمريكي ، اتضح أن الاهتمام الأول للعمال كان يتمثل في جعل وظيفتهم ممتعة .وقد قام اتحاد عام السيارات الامريكي بمسح لعمال الرانك والفايل Rank & File واكتشفوا ان أقوى رغبة عند العمال ،كانت تتمثل في وجود الفرصة في التأثير على عملية ادارة المصانع . ووجد " سميث Smith و"تاننباوم" Tannenbaum في دراستهما لمائتين مشروع صناعي ،أن ٩٩٪ من عمال الرانك والفايل كانوا يريدون مزيدا من الضبط على المجال المباشر لعملهم . وقد أوضح " هولتر" H. Holter أن اكثر من نصف ٥٧٠٠ عامل في مجال الصناعة الثقيلة الذين تم اخضاعهم للمسح ،قد طالبوا بمزيد من المشاركة في صنع القرار"(١).

وعلى الرغم من كشف الادارة الرأسمالية الحديثة عن هذا الاتجاه الذى يخفى أهمية منهجية متزايدة على العوامل الانسانية في مجال العمل ،فان هذا الاتجاه " لايعكس أى تغيير أساسي في فعاليته أو معقوليته . ويبقى باعتباره حلا وسطا تقليديا بين متطلبات التكنولوجيا ومبادىء النزعة الانسانية . وهو على العكس من ذلك ، يعكس اتجاها للترشيد الفني لادارة الموارد البشرية . ويرى " ليكرت " R. Likert على سبيل المثال ، أنه يجب ادراج الرأسمال البشرى لأحد التنظيمات

---

(1) A Zimbalist, The Limits of Work Humanization, Op. Cit., P: 53.

بين المقدرات فى مجال التوازن ،ويجب ادارته بشكل علمــى مثل أى شكل آخر لرأس المال " (١). وعلى أية حال ،فـــان استراتيجية اثراء الوظيفة قد وصلت الى ذروة الشهرةكمفهوم فى معظم بلدان العالم الرأسمالية ،ومع ذلك فلا توجد فـــى الممارسة الفعلية . وان وجدت فهى لصالح تحقيق أهداف الادارة وليست فى صالح العمال.

وتشير الدلائل الى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى للعمال وتحسن وضعهم المالى بعض الشئ كلما ازدادت مقاومتهم لتلك المحاولات السطحية فى مجال المشاركة التى توفرها لهم استراتيجية توسيع نطاق الوظيفة ،واثراء الوظيفة .وكان على الرأسمالية أن تستجيبلهذا الوضع ووجدت أنه من الضرورىتركيز الاهتمام على خطط القمة- القاعدة للمشاركة.وهى التى توفـر للعمال - من وجهة نظرهم - صوت عال فى تطبيق القرارات التى تضعها الادارة العليا. وادارة القمة - القاعدة يتم تعريفها على أنها " موقف أو وضع تقوم الادارة العليا فى ظله باتخاذ القرارات ووضع القواعد وتدعيم المعايير وتمارس كل القـوى التقليدية للمالك والمنظم . والمشاركة على مستوى القمـــة القاعدة تتضمن اشتراك العامل والموظف فى هذه العمليـــة ؛ حيث يشترك العامل والموظف فى وضع القرارات الكبرى التـــى تتعلق باتجاه الشركة والمنتجات والأسواق والخطط والسياسات وشروط العمل والعمالة " (٢)وقد حظى هذا الاتجاه الجديـــد للمشاركة باهتمام كبير فى السنوات القليلة الماضية فـــى معظم البلدان الرأسمالية . وسوف أشير فى هذا الصدد الـــى تجربتى المملكة المتحدة وألمانيا الغربية .

---

(1) D.Pignon & J. Querzola, Dictatorship and Democracy in Production, Op. Cit., P: 73.
(2) K.Kovach et al., Management By Whom ?..., Op. Cit., P: 10

أولا : الاستشارة المشتركة فى بريطانيا :

استخدمت الادارة الرأسمالية أسلوب الاستشارة المشتركة للتقليل من مشاعر الاحباط التى يسببها الضبط التسلطى فى الصناعة للعمال،والمشكلات المتزامنة فى الانتاج التى تنبثق عن المحاولات الادارية العقيمة لابطال المبادرة العمالية فى عمليات العمل • وفى مجال الاستشاره المشتركة نجدأن"مشاركة العمال فى الادارة تأخذ الشكل الاستشارى ، وتنفصل بشكل واضح عن القرارات الفعلية للمديرين " (١)

ويرى أنصار الاستشارة المشتركة ،أن ما تقدمه هذه الاستشارة للصناعة ثلاثة أشياء فهى " تمد الادارة العليا بمصدر اضافى للمعلومات ، حيث أنها تقدم التحذير والنصيحة القيمة؛لأن الاستشارة تغطى مجالا تكون فيه المصادر التقليدية للمعلومات والنصيحة متحيزة أو غير فعالة • كما توفر وسائل نقل المعلومات والتفسيرات الاخرى الضرورية للعمال • وعلى المستوى السيكولوجى ،تعبر عن الحق الشرعى للعمال فى أنيكون لهم صوت فى الصناعة التى يساهمون فيها كثيرا" .(٢)•وقد تم تدعيم هذا الاسلوب بعد انتخاب حكومة العمال أثناء الحرب العالمية الثانية •فقد استخدمتاجراءات الاستشارة المشتركة فى تطبيق قوانين التأميم التى تحكم تلك الصناعات التىأصبحت ملكيتها عامة •وفى نفس الوقت ،وجد بعض قادة نقابة العمال البارزين أنفسهم فى ادارات هذه الشركات المؤممة • وبهذه الطريقة انتهى الحديث الحماسى عن ضبط العمال •

---

(1) Harold B. Pepinksy, "Models of Industrial Democracy: Consultation, Co-Determination and Workers' Manatement" Administrative Science Quarterly (Vol. 26, No.1,1981) P: 162.

(2) K. Coates, Democracy and Workers' Control., Op.Cit.,P:97

وعلى أية حال ،فان اجراءات الاستشارة المشتركة تشكل تهدئة أثناء الفترات التى تصبح الادارة فيها فى غير حاجة الى اجراء تغييرات جذرية فى سياستها وما ينتج عنها من تغييرات فى ظروف العمل . وهكذا كان " الانطباع العام هو أن غالبية الشركات تمارس الاستشارة الرسمية وكل ما تعنيه . ولكنها تستخدمها فى حقيقة الأمر لتهدئة غضب العامل . وحتى عندما يؤمن أصحاب العمل بالاستشارة . فان هذا لايعنى أنهم سيستمعون الى آراء العمال قبل أن يأمروهم بما يجب القيام به ".(1) ومما يثير السخرية أن أساليب الاستشارة المشتركة لم تطبق على نطاق واسع فى بريطانيا ، رغم أنه جرى تطبيقها على نطاق واسع فى بلاد رأسمالية أخرى . " وتوضح المعلومات أن أنخفاض معدل الاستشارة المشتركة قد تم تعليله بشكل غير واضح فى ضوء عدم أهميته كميكاينزم لمواجهة المشكلات المجتمعية فى بريطانيا على مدى الثلاثين عاما الماضية".(٢)

وعلاوة على ذلك ،فقد أصبحت مثل هذه الاجراءات عقيمة وبلا معنى فى السنوات الاخيرة. والدليل على ذلك نمو معدل تمثيل وكيل النقابة فى الاتحاد الهندسى الاندماجي والذى تضاعف فى الفترة ما بين ١٩٥٧ - ١٩٦١ اذا قورن بالفترة ما بين ١٩٤٧ - ١٩٥٦ . ويوضح أنطونى توفام A.Topham

(1) Ibid., P: 98 .
(2) H.Pepinksy, Models of Industrial Democracy...,Op.Cit., P:164.

أنه الى جانب هذا المعدل السريع للتوسع فى استخدام الوكلاء حدث انخفاضا بمقدار الثلث فى عدد مجالس الاستشاره المشتركة. وقد ارتبط بهذا زيادة فى عدد مرات توقف العمل فى المؤسسات الفيدرالية بنسبة ٢٣٪ ،كما ازداد بالتالى عدد أيام العمل الضائعة بنسبة ٨٢٪ (١).

ومن ناحية ثانية ،فقد تطور مدخل آخر أكثر مرونه عام ١٩٦٦ تضمن تمثيل العمال فى ادارة الشركات وذلك بتأثير من نقابات العمال وهو مدخل موجهى العمال W. Directors وهو يشكل شكلا جديدا للضبط يمكن العمال ونقابات العمال من ممارسة التأثير والنفوذ على تلك القرارات التى تتخطى مجال المساومة الجمعية . " وفوائد تشغيل موجهين من العمال فى الهيئات الادارية للشركات ، كانت تتمثل فى امكانية اشراكهم فى بلورة سياسة الشركة وتخطيطها وتمثيل مصالح العمال قبل اتخاذ القرارات واقتراح البدائل لسياسة الهيئة عند الضرورة". (٢)

والحقيقة أن التجربة البريطانية لموجهى العمال، والتجربة الاوربية بصفة عامة لهذه الاستراتيجية كانت تتميز بأنها تمثل حلا وسطا . " فقد أقرت اللوائح الخاصة بموجهى العمال ،حقا ديمقراطيا للعمال أن يشتركوا فى استراتيجيات الشركة ،ولكنها فى نفس الوقت وضعت حدودا لهذا الحق. وقد أقرت هذه اللوائح بأنه يجب أن يكون لدى العمال القدرة على التأثير على الهيئة ،ولكنها قيدت حدود هذه القدرة . كما أقرت اللوائح بأنه يجب أن يتلقى العمال معلومات ويفهموا

(1) K. Coates, Democracy and Workers' Control..., Op.Cit., P: 98.

(2) S.G.Ogden, Trade Unions, Industrial ...., Op.Cit., P: 550 .

استراتيجيات الشركة ،ولكنها قيدت نشر المعلومات ".[1] وهذا يعنى أنه لم يكن لموجى العمال أدنى تأثير على أى شىء. ويمكن تفسير أدنى تأثير لديهم فى المجال المحدود لصنع القرار على مستوى الهيئة ،ويمكن تفسيره أيضا فى ضوء الطريقة التى يجرى بها اختيارهم ودفعهم لقبول الأولويات الادارية والنظر الى دورهم على أنه متابعة لمصالح المشروع وليس اهتماما بمصالح أولئك الذين يزعمون أنهم يمثلونهم.

ثانيا : مشاركة العمال فى المانيا الغربية :

ان نموذج المانيا الغربية فى " التحديد المشترك" Co - determination قد قدم نموذجا أوربيا فعالا للغاية لمشاركة العمال فى ادارة المصانع حتى اليوم.وان كانت المطالب الراديكالية بتخطى رؤيتها من مشاركة العامل الى الضبط العمالى الكامل ، قد وصلت الى ذروتها فى هذا البلد . وقد ظهر مدخل التحديد المشترك فى مصنع الصلب عام ١٩٤٧ ثم امتد الى مصنع الفحم عام ١٩٥١، وذلك من خلال ارتباطه بالجهود الموحدة لاعادة بناء القوة الصناعية والاقتصادية لألمانيا .

وقد أدت فكرة تنظيم شكل ممثل للمشاركة الى اصدار عدد من القوانين عن المشاركة فى المصانع ، كان آخرها ميثاق تأسيس الشركات عام ١٩٧٢ ، والذى تم تدعيمه بواسطة نقابات العمال الألمانية . " ووفقا لهذا القانون فان المصانع التى يوجد بها على الأقل خمسة عمال يزيد عمرهم عن ١٨ سنة وثلاثة عمال عملوا فى المصنع لمدة ستة شهور أو اكثر، يجب أن تعمل على مجلس يتكون من الممثلين المنتخبين بواسطة العمال

(1) Idid., P: 554.

فى تكوين هذا المجلس ".(١) وعلى سبيل المثال فان هذا المجلس يتكون من خمسة أشخاص فى المصانع التى يتراوح عدد عمالها بين ٥١ - ١٥٠ يزيد عمرهم عن ١٨ سنة ،وسبعة أشخاص فى المصانع التى يتراوح عدد عمالها بين ١٥١ - ٣٠٠ عامل وتسعة أشخاص فى المصانع التى يتراوح عدد عمالها بين ٣٠١ - ٦٠٠ عامل .

ومجلس العمال لايساوم على الاجور كما أنه يتم التفاوض على ظروف العمل على أساس قومى أو اقليمى ،ولكن له الحق فى المشاركة " فى وضع سياسة العمل لتحديد مسائل مثل تقييم الوظيفة ومعدلات الانتاج والأجور،وساعات العمل وترتيبات الأجر الاضافى وأوقات الراحة وجداول العطلات ،وسياسات الادارة بما تتضمنه من موجهات التوظيف والتكليف وطرد العمال ،والخطط الاجتماعية بمعنى المعايير اللازمة لتخفيف أثر عمليات التسريح على العمال فى حالة زيادة عددهم عما هو مطلوب والتدريب والامن المهنى وبرامج الرفاهية ،وتوزيع مساكن الشركة وتشغيل العمال على مستوى أرضية المصنع " (٢).فهذه المسائل تمثل مجالات التحديد المشترك .

---

(1) K. Bartölke et al., Workers' Participation and the Distribution of Control as Perceived by Members of Ten German Companies, Op.Cit., P: 383.

(2) K.A.Kovach et al., Management By Whom ? ...,Op.Cit., P: 11.

وبينما نجد أن النقابات ليست ممثلة بشكل رسمي في مجلس العمال ، الا أنها تلعب دورا من خلال انتخاب أعضاء النقابة البارزين للمجالس . وهكذا وعلى الرغم أن النقابات قد عارضت القوانين الأولى في مجال المشاركة بسبب التأثير الضئيل الممنوح للمجالس ،فان حركة العمال اليوم تدعم عملية التحديد المشترك . وحقوق التحديد المشترك لمجالس العمال تعني جوهريا " ان قرارات الادارة في هذه المجالات ليست ملزمة حتى يوافق عليها مجلس العمال . وفي حالات الاعتراض يتم اخضاع المسألة للتحكيم . وفي المجالات الأخرى ، يكون للمجالس حق الاستشارة فقط (أي أنه يجب على الادارة أن تستشير مجلس العمال قبل الوصول الى قرار ولكن موافقة المجلس ليست ضرورية) مثل لوائح الأمن وبناء معايير تخطيط الانتاج وتخطيط متطلبات القوى البشرية وتخطيط ترتيبات المصنع . وأخيرا في بعض المجالات ،نجد أن للمجالس فقط حق المعرفة وهذا لايتضمن الاستشارة أو التحديد المشترك . وبالاضافة الى ذلك فان المجالس لها حق التفتيش على ملفات العاملين والمطالبة بطرد العمال الذين يمثلون مثيرات ضارة ومزعجة " (١).

ويشتمل قانون التحديد المشترك على مبدأين للحكم على تفاعل الادارة ومجلس العمال " أولا : يجب أن يتعاون المجلس والادارة على أساس الثقة المتبادلة . وهذا يعني أنهما يجب أن يحاولا باستماته المحافظة على تنظيم فعال . ثانيا : يحظر على مجلس العمال القيام باضرابات فيمجال المسائل الخاصة بالمصنع مثل الأجور وظروف العمل . فالصراعات على هذه المسائل داخل المصنع ، يتم حسمها بواسطة المجلس أو الجمعية الاتحادية

---

(1) G.D.Garson, ' Recent Developments in Workers' Participation in Europe' , in : J.Vanek(ed.), Self-Management: Economic Liberation of Man (London: Penguin Education. 1975) P: 165.

التى تتألف من عدد من الأشخاص من كلا الجانبين وشخص واحد محايد . وعلى المجلس أن يلجأ الى محاكم العمل على المستوى الفيدرالى فى حالة استيائه بالنسبة لقرار أو حكم المجلس الاتحادى . أما القيام بالاضرابات فيكون فى مجال النقابات ويتم تنظيمة بواسطة قوانين مختلفة عن ميثاق تأسيس الشركات " (١).

وقد أوضحت الممارسة الفعلية للتحديد المشترك ، ان صلاحيات مجلس العمال محدوده للغاية . كما أنه يلقى معارضة من جانب أصحاب الاعمال الالمان الذين يرون أن التحديد المشترك الكامل كما هو الحال فى مصانع الصلب ومناجم الفحم لايضمن بالضرورة سلامة العمال أو صنع القرار الفعال . اما الأكاديميون فيرون أن التحديد المشترك ذا طبيعة محدودة أوانه غير ذات قيمة ولاتأثير على الاطلاق ،ويطالب البعض منهم بتحديد كامل فى كل مجالات الصناعة ،أى ضبط عمالى حقيقى لعمليات العمل فى كل المشروعات الانتاجية .

وعلى أية حال ،فان الدراسة الراهنة لاتتبنى المدخلين السابقين للديمقراطية الصناعية أو أحدهما ،وكل ما يترتب عليهما من محاولات رأسمالية لادخال تغييرات شكلية على عمليات العمل . حيث أن تعريف الديمقراطية الصناعية فى ضوء المعارضة يمثل ذروة تراجع سياسى وأيديولوجى عن فكرة ضبط العمال ويعود بالفكر الانسانى خطوات واسعة الى الوراء ليرتبط بتراث الفكر الليبرالى الذى سبق ظهور الاشتراكية . وأخطر ما فى الامر أن هذا الاتجاه يؤكد أن الملكية العامة للمشروعات

---

(1) K. Bartölke et al., Op.Cit., PP: 383-384.

الانتاجية لاترتبط بالديمقراطية الصناعية . وأنه يمكن تحقيق هذه الديمقراطية مثلما هو حادث الآن بالنسبة للملكية الخاصة لوسائل الانتاج ،طالما أنه توجد نقابة عمالية مستقلة عن الادارة قادرة على مواجهة الادارة ومعارضتها .

ويتجاهل أنصار هذا الاتجاه حقيقة واقعة بالفعل فى كل بلدان العالم المعاصر تقريبا ،وهى أنه عقب تأسيس أى نقابة عمالية من جانب جماعة من العمال ،وعندما تنضج وتصبح تنظيما قويا قائما بذاته فانها تكتسب خصائص تنظيمية مماثلة لخصائص أى تنظيم آخر . وتصبح الخاصية المميزة لنقابة العمال أو مجموعة نقابات العمال - مثل كل تنظيم آخر - هى الرغبة القوية فى البقاء والاستمرار . وتسود هذه الرغبة وتقوى حتى لو كان هذا يعنى تقويض المصالح الحيوية للعمال الافراد او كل العاملين . وبالتالى فان احد الافتراضات عن نقابات العمال والذى ساد لفترة طويلة وهو أن النقابات ستأخذ مكانها فى نفس معسكر العمال فى أى صراع على القوة ،قد ثبت كذبه حديثا فى كثير من بلدان العالم ،خاصة الراسمالية منها . وهكذا تحاول نقابات العمال ، العمل فى نطاق الوضع القائم ولاتحاول تغييره و تصبح بالتالى مجرد " صمام أمان " يتعاون مع الادارة على الحفاظ على نسق فعال لعملية العمل داخل كل المشروعات الانتاجية .

و من ناحية أخرى ،فان المنظور الراديكالى الذى تتبناه الدراسة ينظر الى برامج توسيع نطاق الوظيفة واثراء الوظيفة ،واضفاء الطابع الانسانى على العمل و الاستشارة المشتركة و التحديد المشترك ،و كل الاشكال الاخرى للمشاركة العمالية التى ارتكزت على تعريف الديمقراطية

الصناعية فى ضوء المشاركة ،على أنها سياسات نفعية برجماتية تستهدف خدمة العمل قبل خدمة العمال . و أنا لاأجد أى بلد من تلك التى تحمست لأى نوع من أنواع المشاركة العمالية ،كانت تهتم فى حقيقة الامر بضبط العمال وسيطرتهم على عملية العمل التى يعتبرون هم أنفسهم العنصر الحيوى و الفعال فيها . كما أن غالبية نقابات العمال ،قد عارضت العديد من التطورات نحو مشاركة اكبر للعمال . و تنظر الى الاشكال المباشرة للديمقراطية الصناعية على أنها غير ملائمة و تحاول هدم الحركة النقابية و بالتالى فهى ترفض قيام أى نوع من أنواع الضبط العمالى أو الادارة الذاتية العمالية للمشروعات . وحسبما أوضحت سلفا ،فقد تمثلت الاستراتيجية الاساسية للنقابات العمالية فى المساومة الجمعية .

وتؤكد الدراسة أن وجود المشاركة العمالية فى التنظيم لايمثل ضمانا يقدم وسائل للعمال لكى يمارسوا الضبط وهذا يعنى أن مخططات المشاركة كما تمارس الآن ليست فعالة لتحقيق المشاركة الحقيقية . وعلى سبيل المثال فان المديرين قد يقاومون و يمنعون المشاركة من جانب العمال أو قد تكون الاجراءات ذاتها مجرد حركة رمزية واسلوب تجريدى يستهدف مواجهة الحاجة الاجتماعية او المتطلبات القانونية للمشاركة ،ولكنها قد لاتقدم فعلا وسائل حقيقية للعمال لكى يؤثروا على القرارات .

و هكذا ،فاننى أتبنى فى هذه الدراسة تعريفا محددا للديمقراطية الصناعية ينظر اليها فى ضوء الحكم الذاتى فى مجال الصناعة ،حيث يقوم العمال أنفسهم بادارة المشروعات الانتاجية التى يعملون بها . وبهذا تحاول الدراسة تخطى

تلك الحلول السطحية التى يؤكد عليها الراسماليون فى محاولتهم للرد على مقاومة العمال للسيطرة الراسمالية على عمليات العمل . وتتمثل ضرورة الادارة الذاتية من خلال معرفتنا بالحقيقة التى مؤداها " أن لكل عامل مجموعة اهتمامات تتسم بأنها متباينة و متباعدة ،فهو تارة يكون منتجا و تارة يكون مستهلكا و تارة ثالثة يكون مواطنا. و تبقى هذه الادوار طالما أن تقسيم العمل ذاته يجبر الرجال على وضع أدوار محددة أثناء المراحل الرسمية لحياتهم . و مثل هذه الاهتمامات والمصالح سوف تدفعه هو و بعض الرجال الاخرين الى الانضمام الى جماعات متعددة و متغايرة ، و تجعله يقف ضد بعض الرجال الاخرين فى كل مرحلة كبيرة من عملية صنع القرار . و كل اهتمام من هذه الاهتمامات سوف يحقق تعبيرا مرضيا ،أوسوف يكم ،أفواههم و يشعرهم بالاحباط مما يؤدى الى خلق جمود يدفعهم الى السقوط تحت الارض ،و يجهض القوى الخلاقة التى يمثلونها".(١)

(٢) المقاومة العمالية فى مصانع الغزل و النسيج المصرية : نتائج الدراسة الميدانية

يعتمد النظام الصناعى على الانماط العامة للضبط و السيطرة على عملية العمل ،تلك العملية التى تمثل فى ذاتها نتاجا للاستراتيجيات الادارية المتمايزة و استراتيجيات العمال المضادة ،والمقصود بالنظام هنا تنسيق الانشطة فى عملية العمل . والبحث التفصيلى للنظام والضبط يعتبر أسلوبا مفيدا فى تحليل أجهزة الضبط ووسائلة و هذا ماتم توضيحه فى الفصل السابق - ويعتبر مفيدا أيضا فى تحليل ردود الفعل العمالية تجاه الضبط الادارى ،وهو مايجرى

(1) K.Coates, Democracy and Workers' Control, Op.Cit., P: 107.

توضحيه هنا . و كما سبق أن أكدت فان نظام العمل في أى عملية عمل انتاجية يمر دائما بمراحل دورية طالما يوجد تناقض بين مصالح رجال الادارة فى تأكيد ضبطهم لعملية العمل وسيطرتهم على نشاط العمال ،و مصالح العمال فى مقاومة تلك السيطرة .

و الحاجة الى فرض النظام بمعنى الابقاء على السيطرة على عملية العمل ،تعتبر حاجة عامة للادارة فى شركتى الغزل والنسيج موضع الدراسة ،وهى تؤدى الى احداث مجموعة من الظواهر الملموسة للمقاومة العمالية . فعندما يشعر العمال أن رؤساءهم يحاولون فرض آرائهم ،فانهم يستجيبون لذلك بالتباطوء فى تنفيذ الامر الصادر اليهم و التكاسل فى آداء مهامهم العملية والبحث عن أى فرصة لايقاف العمل. و على سبيل المثال فان العمال قد يوافقون على العمل فى جو من الغبار والوبر المتطاير من آلات الغزل والنسيج فى صالات العمل ،وقد يوافقون على آداء مهامهم وسط رائحة الزيوت و الشحومات و غيرها من العناصر والمواد الكيماوية المكونة لمواد الصباغة والالوان فى صالات أقسام التجهيزات بالمصانع ،الا انهم فى أوقات معينة يكونون اكثر ميلا للاصرار على أن يسير كل شئ وفقا لمواصفات صحية رسمية قبل الموافقة على العمل أو تنفيذ مهامهم اليومية ،أوالاصرار على عدم الموافقة على الحضور للعمل "أيام الجمع " التى تشكل راحة أسبوعية للكثير من العمال بشركة مصر العامرية و الشركة العربية والمتحدة على السواء .

و هكذا ،فانه على الرغم من الجهود المستمرة للادارة لتبرير الشكل الهرمى لتصميم عملية العمل و الانساق الجامدة للاشراف و الضبط ،نجد نوعا أو آخر من استياء العمال ،و محاولة أو اكثر ترمى الى تحقيق درجة من

التحرر من الضبط الرئاسي و مقاومة السيطرة الادارية على عملية العمل . و غالبا ماتكون مثل هذه المحاولات دفاعية و فردية و غير منتظمة ،الا أنها تعتبر دائما استجابة لشكل تنظيم عملية العمل الذى يتم تعميمه لتحقيق الضبط الرئاسي و سيطرة الادارة لتحقيق مزيدا من الربح و فائض القيمة . وبالتالي فان المحاولات العمالية الرامية للمقاومة تدور حول العملية التى تحدثها أى جهود الادارة لضبط عمل المرؤسين . وسوف أحاول فيما يلى عرض الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة فيما يتعلق بالمقاومة العمالية فى مصانع الغزل والنسيج المصرية .

(أ) الضبط يحدث المقاومة

أوضحت فى احدى نقاط الفصل السابق أن الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة قد اكدت وجود ردود فعل عمالية تجاه الضبط الرئاسي لنشاط العمال فى العملية الفعلية للانتاج وماقد يترتب على هذا الضبط من احساس العمال بالظلم . فقد كشفت النتائج عن ردود فعل عمالية سلبية و ايجابية فى كل من الشركتين تجاه ظلم الرؤساء . وقد أوضحت ردود الفعل الايجابية عن ذاتها فى تقديم العمال لتظلمات و شكاوى للادارة ،أو عدم الاجادة فى العمل واتلاف المنتج ،او المعارضة المباشرة للرؤساء و مشرفى الخط الاول و عدم تنفيذ أوامرهم .

و اذا كانت ردود الفعل العمالية السابقة تمثل شكلا من أشكال المقاومة العمالية للضبط الرئاسي ،فانني سوف أحاول الان القاء المزيد من الضوء على تلك المقاومة من خلال توسيع الفكرة وذلك بكشف آراء و مواقف العمال تجاه العناصر الاخرى المختلفة للضبط و السيطرة الادارية على

نشاط العمال فى عملية العمل الانتاجية . فقد تم قياس تلك العناصر احصائيا مثل آراء العمال حول التسلسل الرئاسى فى العمل ،و نظم الحوافز والمكافات و حق العامل فى مناقشة أمور العمل وقرارات الادارة ،ومدى رضاء العمال عن أوضاعهم و مراكزهم الوظيفية فى المصانع ،وفرص الترقية و الاجور وغيرها من العناصر .

فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة أن ٧ر٩١٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٥ر٩٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يرون أن نظام التسلسلات الرئاسية المعمول به فى تصميم عمليات العمل بشركات الغزل و النسيج غير ضرورى لتنفيذ مهام العمل اليومية . وهذا يعنى أنه يمكن تصميم عمليات العمل فى المشروعات الانتاجية بعيدا عن الشكل الهرمى لتصميم الوظائف و المهام ،وبعيدا عن عمليات السيطرة و الخضوع أو الاشراف و الامتثال . ويعنى هذا أيضا أن الشكل الهرمى لتصميم عمليات العمل لايعتبر شكلا حتميا تقتضيه عملية الانتاج ذاتها ،كما انه لايعتبر قدر و مصير الطبقة العاملة التى يمتد خضوعها من عملية العمل داخل المصانع الى خضوعها الطبقى خارج بوابات المصانع .

ويبدو الرأى حول عدم ضرورة التسلسلات الرئاسية لتنفيذ العمل بشكل اتجاها عاما لدى عمال شركة مصر العامرية ،حيث لم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة هذا الراى بنوع العامل او عمره أو مستواه التعليمى او مهنته او خبرته . أما فى الشركة العربية والمتحدة فقد تبين أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة راى العمال حول عدم ضرورة التسلسل الرئاسى بالنوع والعمر والمستوى التعليمى

والمهنة ،فى حين تظهر فروق ذات دلالة فى علاقته بخبرته العامل او سنوات عمله بالمصانع . حيث سجلت النتائج أدنى نسبة لموافقة العمال على عدم ضرورة الشكل الهرمى لتنفيذ مهام العمل لدى العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم بهذه الشركة مابين عشر سنوات و خمسة عشر سنة ،فقد بلغت نسبتهم المئوية ٥٠ ٪ فقط فى حين ترتفع نسبة الموافقين على هذا الرأى لدى العمال الذين قضوا اكثر من خمسة عشر سنة بالشركة الى ١٠٠ ٪ ،ولدى العمال الذين تتراوح مدة عملهم بالشركة مابين خمسة و عشر سنوات الى ٥ر٩٥٪ ،ولدى العمال الجدد الذين أمضوا أقل من خمس سنوات الى ٩ر٨٩٪ ،وعلى أية حال فان هذا الموقف لايؤثر على الاتجاه العام الرافض للتسلسلات الرئاسية فى الشركة العربية والمتحدة .

أما موقف العمال من مسألة الفصل بين مهام التصميم و مهام التنفيذ و مايترتب عليها من عدم السماح للعمال بالتدخل فى تصميم و تخطيط المهام اليومية لاعمالهم أو مناقشة أمور العمل مع رؤسائهم او مجرد التشكك فى قرارات الادارة ،فقد كشفت النتائج عن موقف رافض لتلك الامور من جانب العمال فى الشركتين . حيث اوضحت الشواهد الواقعية أن ٩٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ،و ٨ر٨٥٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يرون أنه من حق العامل أن يناقش رئيسه فى أمور العمل ولاتقتصر مهمته على تنفيذ مايأمره بعمله فقط . ولم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة راى العمال عن حقهم فى مناقشة أمور العمل مع الرؤساء ،بالنوع و العمر والمستوى التعليمى و المهنة والخبرة للعمال فى شركة مصر العامرية و فى الشركة العربية والمتحدة على السواء .

و تكشف النتائج عن نسبة مئوية مقدارها ٧ر٦١٪ فى شركة مصر العامرية ،و٢ر٦٩٪ فى الشركة العربية والمتحدة للعمال الذين اكدوا أن من حق العامل أن يتشكك فى قرارات الادارة ومن ثم يجب أن تسمح الادارة للعمال أن يعبروا عن آرائهم حول تلك القرارات و ألاتتخذ أيه قرارات بعيدا عن صالات العمل و عمليات الانتاج . ويمثل هذا الموقف عن حق العمال فى التشكك فى قرارات الادارة ،اتجاها عاما لدى عمال شركة مصر العامرية و عمال الشركة العربية والمتحدة على السواء ،حيث لم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة هذا الراى بالنوع والعمر والمستوى التعليمى والمهنة و الخبرة للعمال فى كلتا الشركتين . وهكذا يتطلع العمال الى ايجاد فرصة للتعبير عن آرائهم حول مايقومون بتنفيذه من أعمال ،وحقهم فى المبادأة و حرية التصرف ،وعدم انفراد الادارة باتخاذ القرار او تصميم مهام العمل التى يقوم العمال أنفسهم بأدائها .

ويرتبط بالموقف السابق ،شعور العمال فى مصانع الغزل والنسيج بأن لديهم قدرات ومهارات لايستخدمونها فى آداء العمل فمهامهم اليومية بسيطة و متكررة لاتحفز على الابتكار أو المبادرة او مجرد الاستفادة من المهارات والقدرات الحقيقية للعمال . فقد كشفت الشواهد الواقعية أن ٣ر٦٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٠ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنه لاتوجد فرصة حقيقية للعمال فى صناعة الغزل والنسيج تمكنهم من أن يستفيدوا من قدراتهم الحقيقية و مهاراتهم أو خبرتهم فى آداء العمل . و لم تكشف النتائج عن فروق احصائية فى علاقة هذا الراى بالنوع والعمر والمستوى التعليمى والمهنة و الخبرة للعمالة فى شركة مصر العامرية .

و فى الشركة العربية والمتحدة لم تظهر فروق احصائية الا فى علاقة هذا الراى بالخبرة فقط . حيث اتضح أن العمال الذين تقل مدة خدمتهم بالشركة عن خمس سنوات ـ يسجلون أدنى نسبة للموافقة على أنه لاتوجد فرصة للاستفادة من قدراتهم و مهاراتهم فى آداء العمل (٥٧,٩٪) ،فى حين تصل تلك النسبة الى ٨١,٨٪ لدى العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم مابين خمس وعشر سنوات ،والى ١٠٠ ٪ لدى العمال الذين تتراوح مدة عملهم بالشركة مابين عشر سنوات و خمس عشر سنة . وأنا أعتقد أن هذا الموقف يعتبر طبيعيا طالما أن العمال الجدد دائما أقل مهارة وخبرة من العمال القدامى ،وطالما أن اكتساب المهارات والقدرات العملية يرتبط بعدد سنوات العمل التى يقضيها العامل فى عمله . وبالتالى لايشعر العمال الجدد بما يشعر به العمال القدامى من افتقاد الفرصة او الموقف الملائم للاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم الحقيقية فى آداء العمل .

و يشعر العمال فى شركتى الغزل والنسيج أن الادارة تنظر اليهم باعتبارهم عناصر للعمل ولتنفيذ المهام الموكلة اليهم فقط و لاتنظر اليهم باعتبارهم كائنات بشرية تفكر و تشعر ولها حاجات انسانية يجب اشباعها ،فقد اكد ٧١,٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ،و ٦١,٧ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أن الادارة تعامل العمال باعتبارهم أرقاما و ليس باعتبارهم بشرا . وهذا يعنى أن الانتاج و كفايته يشكل ليس فقط الاهتمام الاول للادارة بل الاهتمام الاساسى لها فى السيطرة على نشاط العمال داخل عملية العمل اما العمال و حاجاتهم واهتماماتهم ،فتأتى كلها فى ذيل قائمة اهتمامات الادارة فى شركات الغزل والنسيج . ويشكل هذا الشعور اتجاها عاما لدى العمال فى شركة مصر العامرية

وفى الشركة العربية والمتحدة بالاخذ فى الاعتبار أن هذا الشعور تتفاوت قوتهم و حجمه فى الاقسام الانتاجية المختلفة بالشركة العربية والمتحدة . فقد كشفت النتائج عن فروق احصائية بين عمال الغزل والنسيج و التجهيزات فى هذا الصدد حيث يسجل عمال قطاع الغزل أدنى نسبة للموافقة على أن الادارة لاتعاملهم باعتبارهم بشرا ،فقد انخفضت نسبتهم المئوية الى ٤٨ر٣ ٪ ،فى حين تصل النسبة الى ٧٧ر٥٪ لدى عمال قطاع النسيج ،و ٧٠ ٪ لدى عمال قطاع التجهيزات .

و رغم هذا فان العمال يضطرون فى نهاية الامر الى الالتزام بأوامر رؤسائهم ،فقد وجهت استمارة البحث سؤالا للعمال مؤداه " أنه يعتبر من الخطأ الا يلتزم العامل بأوامر رئيسه" و كانت النسبة المئوية لاستجابات الموافقين على ذلك ٧٥ ٪ لدى عمال شركة مصر العامرية و ٦٣ر٣٪ لدى عمال الشركة العربية والمتحدة . ولم تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية فى علاقة هذا الراى بالنوع والعمر والمستوى التعليمى و المهنة والخبرة فى شركة مصر العامرية وفى الشركة العربية المتحدة على السواء .وبالتالى يوجد اتجاه عام لدى عمال شركتى الغزل والنسيج للالتزام بأوامر رؤسائهم فى العمل ،ولكن لايجب تفسير ذلك بأن العمال على قناعة بحق رؤساء العمل فى توجيه الاوامر ،و أن من واجبهم الالتزام بهذه الاوامر ،ومايترتب على ذلك من اقتناعهم بحق الادارة فى أن تدير و بواجبهم على آداء العمل . وانما يجب تفسيره فى ضوء القهر الاقتصادى الذى تمارسه الادارة على العمال بواسطة نظم المكافات والجزاءات ،والتلويح بعقوبات الطرد من العمل فى الوقت الذى لايتوافر للعمال بديلا آخر لكسب لقمة العيش ،فهذا التفسير هو الذى أوضحت عنه الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة . فقد سبق أن أوضحت عند مناقشة نظم المكافات و الجزاءات بالفصل السابق ،أن ٧٤ر٢٪

من عمال شركة مصر العامرية و ٣ر٨٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أكدوا أن الادارة تقوم بتوقيع الجزاءات على العمال الذين لايمتثلون لاوامر وتوجيهات رؤسائهم ، الى جانب تاكيد ٢٠ ٪ من عمال الشركة الاولى و ٧ر١١٪ من عمال الشركة الثانية بأن الادارة تقوم باحكام ضبطها وزيادة سيطرتها على سلوك العمال و نشاطهم فى صالات العمل فى حالات محاولة أحد العمال لعدم الالتزام بالاوامر الصادرة عن الادارة و توجيهات رؤساء العمل .

و مع ذلك فان العمال فى شركتى الغزل والنسيج يعارضون القهر الاقتصادى الذى تمارسه الادارة عليهم من خلال سيطرتها على عملية العمل . فقد كشفت نتائج الدراسة عن معارضة العمال لنظم الحوافز وفرص الترقية ،و عدم رضاهم عن أوضاعهم ومراكزهم الوظيفية ومايرتبط بها من نظم دفع الاجور . حيث أوضحت الشواهد الواقعية أن ٢ر٧٦٪ من عمال شركة مصر العامرية ،و٨ر٨٠٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة يؤكدون أنه من حق العامل أن يعارض نظام الحوافز و الترقيات طالما أن الادارة هى التى تتحكم فى وضع القواعد واللوائح التنظيمية التى تنظم عملية صرف الحوافز والمكافات ،والقواعد والمعايير التى تقيس على أساسها ترشيح العمال للترقية والانتقال من درجة وظيفية الى اخرى . وتكشف النتائج عن وجود فروق احصائية فى علاقة هذا المتغير بعمر العامل ومستواه التعليمى فى شركة مصر العامرية ،فقد وصلت النسبة المئوية للعمال الذين يرون أن من حق العامل معارضة نظم الحوافز و الترقيات الى ١٠٠ ٪ لدى العمال الذين تزيد أعمارهم عن أربعين سنة ،فى حين تسجل أدنى معدل لها (٥ر٦٢٪) لدى العمال الذين تتراوح أعمارهم مابين الخامسة والثلاثين والاربعين . أما

فيما يتعلق بعلاقة هذا المتغير بالمستوى التعليمى لعينة الدراسة ،فقد اتضح ان العمال فى المستوى التعليمى الاعلى الذى حددته الدراسة فى الثانوية العامة يؤكدون بنسبة مئوية قدرها ١٠٠ ٪ على حق العامل فى معارضة نظم الحوافز و الترقيات ،فى حين تصل النسبة المئوية الى ٥٦ر٥٪ لدى العمال الحاصلين على الاعدادية . أما فى الشركة العربية والمتحدة ،فتكشف النتائج عن وجود فروق احصائية فى علاقة هذا المتغير بعمر العامل فقط . حيث يسجل العمال من الفئة العمرية (٢٥ ــ ٣٠) أعلى نسبة مئوية للموافقة على حق العامل فى معارضة نظام الحوافز والترقيات ،فقد وصلت تلك النسبة الى ٩٥ر٧ ٪ ،فى حين تصل الى ادنى مستوى لها لدى العمال من الفئة العمرية (٣٠ ــ ٣٥) حث تنخفض النسبة المئوية الى ٥٣ر٨ ٪ .

ويشعر العمال فى الشركتين بعدم عدالة أوضاعهم ومراكزهم الوظيفية ومايترتب على ذلك من العائد الذى يحصلون عليه فى شكل احور او مكافات او احتمالات الترقية فقد اكد ٥٦ر٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٥٩ر٢٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان اوضاع ومراكز الافراد فى المصانع غير عادلة . ويشكل هذا الموقف اتجاها عاما لدى عمال الغزل والنسيج حيث لم تكشف الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة عن وجود اية فروق ذات دلالة احصائية فى علاقة عدمرضا العمال عن أوضاعهم ومراكزهم الوظيفية بالنوع أو السن او المستوى التعليمى او المهنة او الخبرة للعمال فى شركة مصر العامرية و فى الشركة العربية المتحدة أيضا .

و لاتتوافر لعمال الغزل والنسيج الفرص الكافية للترقية و الانتقال من درجة وظيفية الى أخرى ومايرتبط

بهذا الانتقال من ارتفاع لمعدل دخل العامل في شكل أجور ومكافات وعلاوات عمل . فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة عن تاكيد ٧٥٫٨ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٨٠٫٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة لعدم وجود الفرص الكافية للترقية امام العمال بمصانع الغزل والنسيج ولم تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية في علاقة هذا المتغير بمتغيرات النوع و السن والمستوى التعليمي المهنة والخبرة لعمال شركة مصر العامرية. في حين تكشف النتائج عن وجود فروق احصائية في علاقته بمتغيرى المستوى التعليمي والخبرة لعمال الشركة العربية والمتحدة . حيث اتضح أن العمال في المستوى التعليمي الاعلى الذى حددته الدراسة في الثانوية العامة يسجلون (صفر ٪) في تاكيدهم لانعدام وجود فرص كافية للترقية في حين يسجل الاميون أعلى نسبة مئوية في هذا الصدد و هي التي بلغت ٨٧٫٨٪ و قد اتضح ايضا أن العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم بالشركة مابين عشر سنوات و خمسة عشر سنة ،يسجلون أعلى نسبة مئوية في علاقة هذا المتغير بالخبرة حيث وصلت تلك النسبة الى ١٠٠٪ ،في حين سجلت استجابات العمال الذين أمضوا أقل من خمس سنوات بالشركة ادنى معدل للموافقة على عدم وجود فرص كافية للترقية ،فقد بلغت نسبتهم المئوية ٧٠٫٢ ٪ .

ويرتبط بما سبق ،تاكيد العمال فى الشركتين لعدم عدالة الاجور التى يتقاضونها مقابل الجهد الذى يبذلونه فى آداء المهام الموكله اليهم فى العملية الفعلية للانتاج . فقد كشفت الشواهد الواقعية للنتائج أن ٦٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٦٫٧٪ من عمال الشركة العربيبية والمتحدة يؤكدون انهم لايحصلون على أجر مناسب رغم الكلام الكثير على لسان رجال الادارة عن عدالة الاجور التى يحصل عليها

العمال مقابل مايبذلونه فى جهد • وتكشف النتائج عن وجود فروق احصائية فى علاقة هذا المتغير بالمستوى التعليمى لعمال شركة مصر العامرية حيث يسجل العمال الحاصلين على الشانوية العامة أعلى نسبة مئوية فى تاكيدهم لعدم عدالة الاجور التى يحصل عليها العمال فى صناعات الغزل والنسيج فقد وصلت تلك النسبة الى ٨٠٪ فى حين تنخفض الى ادنى معدل لها لدى العمال الحاصلين على الاعدادية حيث تنخفض الى ٣٤٫٨ ٪ .أما فى الشركة العربية والمتحدة ،فقد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة عن وجود فروق احصائية بين هذا المتغير ومتغيرات النوع والمهنة والخبرة • فقد ارتفعت النسبة المئوية عند العمال (٨٢٫٦٪) عنها لدى العاملات (٦١٫٨٪) أما بالنسبة للمهنة ،فقد سجل عمال التجهيزات أدنى نسبة مئوية للتاكيد على عدم عدالة الاجور (٥٥٪) فى حين تصل تلك النسبة الى ٧٧٫٥ ٪ لدى عمال النسيج ،بينما يسجل عمال الغزل أعلى نسبة فى هذا الصدد (٨٣٫٣٪) • أما بالنسبة للخبرة فقد كشفت نتائج الدراسة ان العمال الذين تتراوح مدة خدمتهم بالشركة مابين عشر سنوات و خمسة عشر سنة يسجلون الحد الاقصى للنسبة المئوية فى تاكيدهم على عدم عدالة الاجور التى يحصل عليها العمال (١٠٠ ٪) فى حين تنخفض تلك النسبة الى ٦٣٫٦ ٪ لدى العمال الذين أمضوا مابين خمسة و عشر سنوات فى العمل بالشركة •

يتضح مما سبق أن العمال فى شركتى الغزلوالنسيج يعارضون التصميم الهرمى لعمليات العمل الانتاجية و كل مايرتبط به من الضبط الرئاسى والسيطرة الادارية على انشطة العمل ،و فرص الترقية و نظم الحوافز والمكافآت و الاوضاع الوظيفية للعمال • وقد وجهت استمارة الدراسة سؤالا مباشرا للعمال عن السبب الذى يكمن وراء شعور العامل

بعدم الرضا عن عمله ،هل هو طبيعة العمل ذاته . أم طريقة الاشراف و تحكم الرؤساء فى سلوك المرؤسين ام فرص الترقية أم الوضع الوظيفى للعمال ،ومكافاتهم القليلة؟ و جاءت الاستجابات الاحصائية لعينة الدراسة على النحو التالى :

١) الضبط و أسلوب اشراف رؤساء العمل وسيطرة الادارة على عملية العمل (٣٠ر٨٪) فى شركة مصر العامرية و (٣٣ر٣ ٪) فى الشركة العربية والمتحدة .

٢) أوضاع العمال الوظيفية و مكافاتهم القليلة (٢٧ر١ ٪) فى شركة مصر العامرية و (٢٦ر٢٪) فى الشركة العربية والمتحدة .

٣) طبيعة العمل ذاته (٢١ر٧ ٪) فى مصر العامرية و(٢٥ر٨٪) فى العربية والمتحدة .

٤) فرص الترقية (٢٠ر٤٪) فى مصر العامرية و(١٤ر٦٪) فى العربية والمتحدة .

و هكذا يرفض العمال فى شركتى الغزل والنسيج الشكل الهرمى لتصميم عملية العمل ،أما الادارة فتفضله وتستثمر الكثير من طاقتها فى محاولة لاضفاء نوع من الشرعية عليه لتحقيق أعلى معدل لقبول العمال فى المستويات الدنيا للقواعد والمعايير التى تشمل العلاقات الهرمية للرئاسة او السلطة و الخضوع . وقد كشفت نتائج الدراسة خلال الصفحات السابقة أن الدرجة التىيلتزم عندها العمال فى المستوى الادنى لتنظيم العمل فى كلتا الشركتين ،تنخفض الى أدنى مستوى لها مما كانت تأمل الادارة . وبدلا من أن تسود علاقات السلطةوالخضوع ،تتطور علاقات الضبط و المقاومة فى شركات الغزل والنسيج المصرية . وبالتالى تقوم الادارة بوضع القواعد البيروقراطية و تجديدها باستمرار فى محاولة من جانبها لكى يستطيع رجال الادارة من الاحتفاظ بالضبط

العام لعمليات العمل والسيطرة على نشاط العمال وسلوكهم فى صالات العمل . ومع هذا كله فان المعارضة العمالية تفصح عن ذاتها فى أشكال فردية ودفاعية ،كما أن مقاومة العمال ومعارضتهم لأوضاعهم الوظيفية و طبيعة العمل ذاته واحتمالات الترقية تشكل انعكاسا لوضعهم الطبقى باعتبارهم عمالا يقومون ببيع جهدهم كسلعة اما للدولة (فى شركات القطاع العام) او لصاحب راس المال (فى القطاع الخاص و الاستثمارى) . وهكذا فان العمال فى المستويات التنظيمية الدنيا لايمتثلون تماماللاوامر الادارية والتوجيهات الرئاسية ،فهم لايفقدون قوتهم التى قد تكون خافية على الادارة للتعبير عن عنادهم وصلابتهم وهو مايشكل مشكلة ادارية كبرى ،تحاول الادارة حلها من خلال التاكيد على نظم الحوافز و المكافآت . وبالتالى فان الاهتمام الدائم من جانب الادارة بمسألة الدافع ، يعكس اهتمامامتزايدا من جانبها بكفاءة الضبط التنظيمى والسيطرة على عملية العمل . فالالات وحدها لاتقدم انتاجا حيث يتحقق هذا الانتاج فقط بواسطة الالات والرجال معا .

(ب) مظاهر المقاومة العمالية

مما لاشك فيه أن الكثير من العمال فى المستويات الدنيا يمتثلون للتوجيهات التنظيمية ،على الرغم أن مثل هذا الامتثال غالبا مايكون تلقائيا ،بلا مبالاه و بدون وعى . فهم قد لايعارضون دائما البناء الهرمى لعمليات العمل التى يعملون فيها ،وقد لايعارضون المبادىء والمعايير التى تكمن وراء تصميم مهامهم العملية ،وقد لايعارضون أيضا القواعد واللوائح التى تبرر المستوى المتدنى لمكافاتهم ودخولهم وفرص ترقيتهم . فقد كشفت الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة مزيجا عجيبا من القبول والنزعة القدرية والمعارضة واليأس يشكل نتاجا للتفاوت والظلم او القمع فى الحياة

التنظيمية ،بالاضافة الى الحقيقة التى مؤداها ان التنظيمات الانتاجية تعتبر أيضا ظواهر تعاونية حيث يكون التساند ضروريا و حيث يتم تدعيم التدرج الهرمى و جوانب التفاوت بواسطة أيديولوجيات التقسيم التنظيمى للعمل و التقسيم النوعى للعمالة والتطبيع الثقافى و الايديولجى للقادمين الجدد من العمال .

و على أية حال ،فان هذا الحد الادنى من الامتثال على مضض يعتبر بداية طريق طويل تكون نهايته المعارضة والمقاومة العمالية . حيث يحاول العمال خداع القواعد واللوائح الرسمية ،ويحاولون ايقاف سير العمل بشكل منظم و هذه المحاولات تكون أحيانا منظمة وصريحة . وقد كشفت نتائج الدراسة أن الاشكال السلبية للمقاومة العمالية هى التى تسجل أعلى المعدلات فى شركات الغزل والنسيج . حيث يستجيب العمال لمعاملة الادارة لهم فى شكل انسحاب من العمل ،ومن أهم مظاهر هذا الانسحاب : التغيب عن العمل و تنقل العمال ،وعدم الرضا عن قرارات الادارة ،والتمارض وانتاج معيب ،بالاضافة الى وجود اشكال أخرى للمقاومة العمالية سجلت معدلات اقل مثل التباطؤ فى تنفيذ العمل و تعطيل الآلة ،واخفاء سجلات الاداء ،والنوم أثناء ساعات العمل . وهكذا يتضح أن العامل يستجيب للموقف المجحف بالطريقة الوحيدة المتاحة له وهى الانسحاب من مصدر الاستياء وبالتالى يغلب على تلك الاستجابات الطابع الفردى غير المنتظم . أما الاشكال الايجابية لتغيير عمليات العمل ووضع العمال داخله واساليب المعاملة ، فتتطلب استراتيجيات عمالية واعية لتغيير الموقف ،وهى ماتفتقده العمالة فى شركات الغزل والنسيج فى الوقت الراهن .

وسوف أحاول الآن عرض الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة التى تصف مظاهر المقاومة والمعارضة العمالية فى شركتى الغزل والنسيج . فقد اكد ٧٣٫٤ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ان الغياب عن العمل يحدث قليلا فى الشركة ، فى حين اكد ٢٠٫٨ ٪ أنه يحدث كثيرا ، وهكذا تصل معدلات الغياب فى الشركة الى ٩٤٫٢٪ . أما فى الشركة العربية والمتحدة فقد اكد ٦٠ ٪ من العمال أن الغياب يحدث قليلا فى الشركة فى حين اكد ٣٤٫٢ ٪ أنه يحدث كثيرا ، وبالتالى تصل معدلات الغياب الى ٩٤٫٢ ٪ و هى نفس النسبة المئوية فى شركة مصر العامرية . وبمقارنة ظاهرة الغياب فى الاقسام الانتاجية بشركة مصر العامرية نجد أن مصانع الملابس الجاهزة تسجل أعلى المعدلات تليها مصانع الغزل فمصانع النسيج و تأتى مصانع التجهيزات فى آخر القائمة . وفى الشركة العربية والمتحدة تأتى مصانع التجهيزات فى المقدمة تليها مصانع النسيج فمصانع الغزل .

و هكذا تعبر معدلات الغياب عن مشكلة الانسحاب المتعمد من مواقع العمل ، كما أنها تعبير موضوعى عن المعارضة العمالية لنسق الضبط الادارى رغم أنها تمثل استجابات و تصرفات فردية . فالعمال يرون أن أخذ يوم اجازة يعتبر شىء شرعى و مخرج او وسيلة هروب ضرورية من مكان العمل الذى يشعرون فيه بالسأم و الرتابة والملل ، واحساسهم بأن رؤسائهم يتحكمون فى تصرفاتهم بشكل سافر .

أما بالنسبة لظاهرة تنقل العمال من عمل لآخر داخل المصنع ، فقد اكد ٤٨٫٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أنها تحدث قليلا ، فى حين أن الذين اكدوا أنها تحدث كثيرا تنخفض نسبتهم الى ٩٫٢ ٪ . وقد اكد ٤١٫٦ ٪ من عمال الشركة

العربية والمتحدة ان تنقل العمال يحدث قليلا ،أما الذين اكدوا انها تحدث كثيرا فقد بلغت نسبتهم المئوية ٧ر١٦ ٪ . وقد كشفت الشواهد الواقعية وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمعدلات التنقل فى الاقسام الانتاجية المختلفة بشركة مصر العامرية . حيث سجلت أقسام الملابس الجاهزة أعلى معدلات التنقل ،تليها مصانع التجهيزات ،فمصانع الغزل ،وأخيرا مصانع النسيج . ولم تكشف النتائج عن فروق احصائية بين الاقسام الانتاجية بالشركة العربية والمتحدة رغم أن مصانع التجهيزات تسجل معدلات أعلى من مصانع الغزل و مصانع النسيج على السواء .

ويؤكد ٣ر٢٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أن ظاهرة التباطوء و التكاسل فى آداء العمل تحدث بشكل قليل فى الشركة ،أما الذين اكدو انها تحدث كثيرا فتنخفض نسبتهم الى ٧ر١ ٪ فقط . وفى الشركة العربية والمتحدة ،يؤكد ٧ر٢١ ٪ من العمال أن هذه الظاهرة تحدث قليلا ،أما الذين اكدو انها كثيرا ماتحدث فكانت نسبتهم ٢ر٤ ٪ . وقد سجلت مصانع الملابس الجاهزة بشركة مصر العامرية أعلى معدلات التباطؤ فى آداء العمل ثم تأتى مصانع الغزل و التجهيزات و النسيج على التوالى . وفى الشركة العربية والمتحدة تأتى مصانع النسيج فى المقدمة ثم مصانع الغزل والتجهيزات على التوالى .

أما بالنسبة لظاهرة عدم رضا العمال عن قرارات الادارة فقد اكد ٥ر٤٧ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أنها قليلا ماتحدث ،فى حين أن الذين اكدوا انها كثيرا ماتحدث تصل نسبتهم الى ٢٥ ٪ و فى الشركة العربية والمتحدة ،يؤكد ٨ر٤٥ ٪ أن عدم رضا العمال عن قرارات الادارة قليلا مايحدث

فى حين اكد ٢٥ ٪ من العمال أنها كثيرا ماتحدث . وقد سجلت مصانع الغزل فى شركة مصر العامرية أعلى معدلات عدم رضا العمال عن قرارات الادارة ثم تاتى مصانع النسيج فمصانع الملابس الجاهزة ،فمصانع التجهيزات على التوالى وفى الشركة العربية والمتحدة تسجل مصانع التجهيزات أعلى معدلات عدم رضا العمال عن قرارات الادارة ،فى حين تتساوى النسبة فى كل من مصانع الغزل و مصانع النسيج بالشركة .

وترتفع معدلات الانتاج المعيب فى شركتى الغزل والنسيج على السواء . فقد اكد ٦٥ ٪ من عمال شركة مصر العامرية ان ظهور الاخطاء فى الانتاج تحدث بشكل قليل ،فى حين ١٠ ٪أن هذه الاخطاء تحدث كثيرا ،و فى الشركة العربية والمتحدة يؤكد ٦٦ر٧ ٪ من العمال أنه قليلا ماتظهر أخطاء فى الانتاج أما الذين اكدوا انه كثيرا مايتم انتاج به أخطاء فقد وصلت نسبتهم الى ١٨ر٣ ٪ . وقد كشفت الشواهد الواقعية للنتائج عن فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لظاهرة الانتاج المعيب فى الاقسام الانتاجية بشركة مصر العامرية حيث تأتى أقسام التجهيزات فى المقدمة مسجلة الحد الاقصى من معدلات الأخطاء فى الانتاج ،تليها مصانع النسيج ثم مصانع الملابس الجاهزة وأخيرا مصانع الغزل . كما كشفت النتائج أيضا عن فروق ذات دلالة احصائية للظاهرة فى الأقسام الانتاجية بالشركة العربية والمتحدة . حيث سجلت مصانع النسيج أعلى معدلات الانتاج المعيب بالشركة ثم تأتى مصانع التجهيزات فمصانع الغزل . وهذه النتيجة تأتى متوافقة مع ماأكده لى بعض عمال النسيج بالشركة العربية والمتحدة أنه " من السهل أن يعكس عامل النسيج كراهيته و عدم رضاه عن العمل من خلال عدم متابعته لانقطاع الخيط فى الآله مما يتسبب فى ظهور الاخطاء الكثيرة فى النسيج المنتج " .

أما بالنسبة لظاهرة تعطيل العامل للالة التى يعمل عليها ،فتنخفض معدلاتها فى شركتى الغزل والنسيج على السواء فقد اكد ٨ر٢٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية انه قليلا مايقوم العامل بتعطيل الالة التى يعمل عليها . فى حين اكد ٥ر٢ ٪ فقط أنه كثيرا مايقوم العامل بذلك . أما فى الشركة العربية والمتحدة فقد اكد ١٥ ٪ من عمالها أنه قليلا مايحدث ذلك ،فى حين اكد ٥ر٢ أيضا أنه كثيرا مايقوم العامل بتعطيل الالة التى يعمل عليها . وتأتى مصانع الملابس الجاهزة فى مقدمة الاقسام الانتاجية بشركة مصر العامرية التى يحدث فيها قيام العامل بتعطيل الالة التى يعمل عليها ثم تاتى مصانع التجهيزات ،فمصانع النسيج وأخيرا مصانع الغزل . وتاتى مصانع التجهيزات فى مقدمة الاقسام الانتاجية بالشركة العربية والمتحدة التى يحدث فيها هذه الظاهرة ثم مصانع النسيج ،فمصانع الغزل .

وقد كشفت الشواهد الواقعية لنتائج الدراسة أن ٥ر٢ ٪ فقط من عمال شركة مصر العامرية يؤكدون حدوث ظاهرة اضاعة سجلات الاداء او اخفائها من جانب العمال . فى حين ترتفع هذه النسبة فى الشركة العربية والمتحدة حيث اكد ١٠ ٪ من العمال أنه قليلا مايقوم العمال باخفاء سجلات الاداء، الى جانب تاكيد ٣ر٣ ٪ منهم أنه كثيرا مايقوم العمال بذلك . وقد اكد عمال مصانع التجهيزات و عمال مصانع الملابس الجاهزة فى شركة مصر العامرية ان هذه الظاهرة لاتحدث على الاطلاق فى مصانعهم . فى حين اكد عمال مصانع الغزل أن هذه الظاهرة تحدث قليلا (١ر٥ ٪) ،كما أنها تحدث بشكل أقل فى مصانع النسيج (٣ر٢ ٪) وتحدث هذه الظاهرة فى مصانع التجهيزات بالشركة العربية والمتحدة اكثر مما يحدث فى مصانع الغزل ومصانع النسيج على التوالى .

وقد اكد ٧ر١١ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أنه قليلا ماتحدث ظاهرة نوم العامل اثناء وردية العمل ،فى حين أن الذين اكدوا انه كثيرا مايحدث ذلك تنخفض نسبتهم الى ٨ر٠ ٪ فقط . كما اكد ٧ر٦ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة أنه قليلا مايقوم العامل بالنوم أثناء ساعات العمل اليومية ،أما الذين اكدوا أن هذه الظاهرة كثيرا ماتحدث فتنخفض نسبتهم الى ٧ر١ ٪ فقط . وتسجل مصانع الملابس الجاهزة أعلى معدلات نوم العامل خلال وردية العمل فى شركة مصر العامرية ،ثم تأتى مصانع التجهيزات ،ومصانع الغزل ،و أخيرا مصانع النسيج امافى الشركة العربية والمتحدة فترتفع معدلات نوم العامل اثناء ساعات العمل اليومية فى مصانع التجهيزات عنها فى مصانع الغزل ومصانع النسيج على التوالى .

وأخيرا تسجل الشواهد الواقعية للدراسة أعلى معدلات لاحدى مظاهر المقاومة العمالية فى شركات الغزل والنسيج و هى ظاهرة التمارض . حيث اكد ٢ر٦٩ ٪ من عمال شركة مصر العامرية أن تمارض العمال قليلا مايحدث ،فى حين اكد ٧ر٢٦٪ أنه كثيرا ما يتمارض العمال ويترددون كثيرا على عيادات المصنع . اما فى الشركة العربية والمتحدة فيؤكد ٢ر٨٤ ٪من العمال أنه قليلا مايقوم العمال بالتمارض ،فى حين أن الذين آكدوا أنه كثيرا مايتمارض العمال فقد بلغت نسبتهم ٥ر١٢ ٪. وترتفع معدلات التمارض فى مصانع الملابس الجاهزة و مصانع التجهيزات فى شركة مصر العامرية عنها فى مصانع الغزل و مصانع النسيج . أما فى الشركة العربية والمتحدة فترتفع معدلات التمارض فى مصانع الغزل عنها فى مصانع النسيج و مصانع التجهيزات على التوالى . وهكذا ترتفع معدلات التمارض فى شركتى الغزل والنسيج عن معدلات أى ظاهرة أخرى للمقاومة

العمالية ،حيث ان تكاليفها أقل فداحة بالنسبة للعمـــال اذا قورنت بتكاليف أى ظاهرة آخرى . فالعمال يستطيعـــون الاستمرار فى التمارض كلما سمحت لهم الفرصة دون أن يفقدوا شيئا طالما تنص لوائح العمل على دفع الاجر فى حالة المرض. ويقوم العمال باستغلال هذه النقطة لحسابهم. فمن الممكـــن أن يتغيبوا عن العمل اذا قدموا مذكرة مرضية رغم معرفـــة كل شخص من رؤساء العمل بأنهم ليسوا مرضى فى الحقيقـــة. و هذه الحالة تؤكد الحقيقة التى مؤداها أن العمـــال يستطيعون استغلال أية فرصة تتاح لهم لخداع اللوائـــح و مقاومة الضبط الادارى .

من العرض السابق لمظاهر المقاومة العمالية فى شركتى الغزل والنسيج ،يتضح أن معدلات حدوث مثل هذه المظاهـــر فى الشركة الاستثمارية و فى شركة القطاع العام متقاربـــة الى حد كبير جدا مما يؤكد الفرضية الاساسية لهذه الدراسة التى مؤداها أنـــه طالما تعمم عملية العمل بقصد انتـــاج فائض القيمة ،فانها أى عملية العمل تتخذ شكلا واحدا فـــى أى مشروع انتاجى سواء كانت ملكية عامة أو خاصة أو استثمارية كما أنها تطور ميكانيزمات ضبطيـــة متشابهة و تعانى من نفس مظاهر المقاومـــة العمالية .

وزيادة فى الايضاح يمكن وضع هذا الشكل الذى يجمـــع مظاهر المقاومة العمالية فى شركتـــى الغزل و النسيج موضـــع الدراســـــة .

شكــل رقـــم (٤)

مظاهر المقاومة العمالية في شركتي الغزل والنسيج المصرية

مظاهر المقاومـة	مصـــر العامريــــة: لاتحـدث	مصـــر العامريــــة: تحدث[1]	العربيـــة والمتحـــدة: لاتحدث	العربيـــة والمتحـــدة: تحدث[1]
١) التغيب عن العمـل	٨ر٥ ٪	٢ر٩٤٪	٨ر٥ ٪	٢ر٩٤٪
٢) تنقل العمـــــال	٥ر٤٢٪	٥ر٥٧٪	٧ر٤١٪	٣ر٥٨٪
٣) التباطؤ في آداء العمل	٧٥ ٪	٢٥ ٪	١ر٧٤٪	٩ر٢٥٪
٤) عدم الرضا عن قرارات الادارة	٥ر٢٧٪	٥ر٧٢٪	٢ر٢٩٪	٨ر٧٠٪
٥) انتاج معيب	٢٥ ٪	٧٥ ٪	١٥٪	٨٥٪
٦) تعطيل الآلـــه	٧ر٧٦٪	٣ر٢٣٪	٥ر٨٢٪	٥ر١٧٪
٧) اخفاء سجلات الاداء	٥ر٩٧٪	٥ر٢ ٪	٧ر٨٦٪	٣ر١٣٪
٨) نوم العامل أثناء ودريـــة العمـــل	٥ر٨٧٪	٥ر١٢٪	٦ر٩١٪	٤ر٨ ٪
٩) التمارض	١ر٤ ٪	٩ر٩٥٪	٣ر٣ ٪	٧ر٩٦٪

ملحوظـــة :

(١) النسبة المئوية هنا عبارة عن جمـــــع تكرارات استجابات العمال الذين اكدوا أن الظاهرة تحـــدث قليلا ،والذين اكدوا أنها تحدث كثيـــرا .

و بالاضافة الى المظاهر السابقة للمقاومة العماليــــة التى تحدث بدرجة أو باخرى فيالشركتين ،فان الشواهــــــد الواقعية للدراسة قد أوضحت أن عددا كبيرا من العمـــــال فى مصانع الشركتين يعيشون فى حالة صراع من التفكير فـــى ترك العمل أو الاستمرار فيه.فقد اكد ٦٥ ٪ من عمال شركـــة مصر العامرية ،و ٢ر٥٩ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحـدة ان فكرة ترك اعمالهم الحالية كثيرا ماتسيطر عليهـــــم وتستحوذ على تفكيرهم ،وذلك الى الدرجة التى قام فيها ٥ر٤٠٪

بشركة مصر العامرية ،و٢٨ ٪ بالشركة العربية والمتحدة باتخاذ اجراءات فعلية فى هذا الصدد ، اما فى شكل محاولة للعمل بشركات أخرى أو أعمال اخرى ،واما فى شكل محاولة للانتقال من القسم الذى يعمل فيه العامل الى قسم آخر بالمصنع .

فقد اكد ٨٨٫٢ ٪ من النسبة السابقة (٦٥٪) بشركة مصر العامرية . فى مقابل ٧٨٫٦٪ من النسبة السابقة (٥٩٫٢٪) بالشركة العربية والمتحدة ،أنهم يقومون بالبحث عن عمل آخر بعيدا عن عملهم الحالى . فى حين اكد ١١٫٨٪ بالشركة الاولى و ٢١٫٤ ٪ بالشركة الثانية أنهم يحاولون الانتقال الى قسم آخر غير الاقسام التى يعملون فيهابمصانع الشركة . وفى محاولة لمعرفة الاسباب الكامنة وراء تفكير هذا العدد من العمال لترك عملهم الحالى ،اكد ٣٥٫٣ ٪ فى شركة مصر العامرية و ٣٥٫٧ ٪ فى الشركة العربية و المتحدة أنهم يفكرون فى ترك عملهم الحالى بسبب قلة الاجر الذى يتقاضونه فى مقابل عملهم . فى حين اكد ٢٩٫٤ ٪ فى شركة العامرية و٢٨٫٦ ٪ فى الشركة العربية ان السبب المباشر هو سوء المعاملة وكثرة الاوامر و ظلم الرؤساء.وهذا يعنى أن هذا العدد من العمال لايرضى عن طريقة ضبط الادارة لاعمالهم . واكد ٣٠٫٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٢٨٫٦٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة انهم يفكرون فى ترك عملهم الحالى لشعورهم المتزايد بالملل و الضيق . فى حين اكد ٥ ٪ بالشركة الاولى و ٧٫١ ٪ بالشركة الثانية أن الجزاءات المستمرة التى توقعها عليهم الادارة هى السبب وراءتفكيرهم فى ترك العمل .

و من أهم نتائج صراع المصالح فى شركات الغزل والنسيج ،وهى مصالح الادارة فى احكام ضبطها وسيطرتها

على عملية العمل ،ومصالح العمال فى تجنب هذا الضبط أو معارضته و مقاومته ،كشفت نتائج الدراسة أن الادارة تهتم بالانتاج اكثر من اهتمامها باشباع حاجات العمال . فقد اكد ٦٩٫٢٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧٨٫٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان الادارة لاتهتم برفاهية عمالها. كما اتضح ايضا أنه نتيجة لهذا الصراع يكون من الصعب تكوين فريق عمل موحد من العمال و الادارة . فقد وافق على هذا الرأى ٥٨٫٣ ٪ (الى جانب ٦٫٧ ٪ يوافقون بشدة) من عمال شركة مصر العامرية ،فى حين وافق عليه ٦٥٪(الى جانب ٨٫٣ ٪ يوافقون بشدة) من عمال الشركة العربية و المتحدة .

ويتطلع العمال فى شركتى الغزل والنسيج الى تقليل سيطرة الادارة على عملية العمل و ضبط نشاطهم وزيادة استقلالهم الذاتى فى آداء مهامهم العملية . فقد اكد ٥٤٫٢ ٪ (بالاضافة الى ٨٫٣ ٪ يوافقون بشدة) من عمال شركة مصرالعامرية ،و ٤٢٫٥ ٪ (بالاضافة الى ١٣٫٣ ٪يوافقون بشدة) من عمال الشركة العربية والمتحدة ،أن العمال يستطيعون اتخاذ القرارات الخاصة بأداء مهامهم اليومية بشكل أفضل مما هو قائم الان حيث تقتصر مهمة اتخاذ القرار على رجال الادارة ورؤساء العمال . وبالتالى فان العمال يتطلعون إلى فرصة توفر لهم المشاركة بالقول والفعل فى ادارة العمل و تسيير امور مهامهم . فقد اتضح ذلك من عدم موافقة ٧٩٫٢ ٪ بشركة مصر العامرية و ٦٩٫٢ ٪ بالشركة العربية والمتحدة على راى طرحته عليهم استمارة البحث مؤداه " أن اعطاء فرصة اكبر للعمال للمشاركة بالقول او الفعل فى تسيير أمور العمل ،يودى الى سير الامور بشكل سىء". كما أن يعترضون على القول بأن الادارة تعرف مايفيد العمال

على العمال أن يفعلوا ما تامر به الادارة ،فقد كشفت شواهد الواقعية عدم موافقة ٥٣،٣ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و٥٢،٥ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة على ذا القول ،ويمكن توضيح تلك النتائج فى الشكل التالى :

شكل رقم (٥)

صراع المصالح بين الادارة والعمال فى شركتى الغزل و النسيج المصرية

	مصر العامرية (١)		العربية والمتحدة	
	غير موافق	موافق	غير موافق	موافق(١)
١) تهتم ادارات المصانع برفاهية عمالها	٦٩،٢٪	٣٠،٨٪	٧٨،٣٪	٢١،٧٪
٢) من الصعب تكوين فريق عمل موحد فى المصنع بسبب تعارض مصالح العمال و الادارة	٣٥ ٪	٦٥ ٪	٢٦،٧٪	٧٣،٣٪
٣) ان القرارات التى يتخذها المشرفون ورؤساء العمال بخصوص العمل تكون أفضل لو تركت للعمال أنفسهم	٣٧،٥٪	٦٣،٥٪	٤٤،٢٪	٥٦،٨٪
٤) الادارة تعرف تماما المفيد للعمال ،ويجب أن يفعل العمال ماتأمر به الادارة فقط	٥٣،٣٪	٤٦،٧٪	٥٢،٥٪	٤٧،٥٪
٥) ان اعطاء فرصة اكبر للعمال للمشاركة بالقول اوبالفعل فى تسيير امورالعمل،يؤدى الى سيرالامور بشكل سيىء	٧٩،٢٪	٢٠،٨٪	٦٩،٢٪	٣٠،٨٪

تابع شكل رقم (٥)

	مصر العامرية		العربيــــة والمتحـدة	
	غيــر موافـق	موافق	غيــر موافـق	موافق(1)
٦) ان سبب المشاكل التى قـد تحدث بين العمال والادارة هو وجود بعض المتعصبيـــن فى الطرفيـــن	٨ر٤٥٪	٢ر٥٤٪	٧ر٣٦٪	٣ر٦٣٪

ملحوظـــة :

(١) النسبة المئوية هنا عبارة عن جمع تكرارات الذيـــن يوافقون ،و يوافقون بشـدة .

(د) اللجان النقابية والمقاومة العمالية :

حدد قانون النقابات العمالية أهداف المنظمات النقابية فى حماية الحقوق المشروعة لاعضائها والدفاع عن مصالحهـم وتحسين ظروف و شروط العمل ،ويتكون البناء النقابى فى مصر من الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة ثـم اللجان النقابية . وتحدد المادة (١٧) من قانون النقابات اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال فيما يلـى :-

١) الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.
٢) وضع ميثاق الشرف الاخلاقى للعمل النقابـى .
٣) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصاديـة و الاجتماعية العامـة .
٤) ابداء الراى فى مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمال والعمل .
٥) التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها فى تحقيـق اهدافهــا .

٦) انشاء وادارة المراكز الثقافية و الاجتماعية والصحية .. التى تقدم خدماتها للعمال على مستوى المجتمع ككل .

أما النقابات العامة فتقوم بمباشرة نشاطها النقابى على مستوى المهن أو الصناعات التى تتضمنها وفى حدود الخطط و البرامج التى يقرها الاتحاد العام النقابات العمال. وهكذا توجد النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج،والنقابة الفرعية لعمال الغزل والنسيج بالاسكندرية .وقد حددت المادة (١٤) من قانون النقابات اختصاصات النقابة العامة فيما يلى :-

١) الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم .
٢) العمل على تحسين شروط وظروف العمل .
٣) العمل على رفع مستوى العمال الثقافى و الاجتماعى .
٤) المشاركة فى وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهنى .
٥) الرقابة و التوجيه والمتابعة والاشراف على نشاط اللجان النقابية .

و تأتى اللجان النقابية فى قاعدة البناء النقابى و تتولى مباشرة الاختصاصات الاتية :

١) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها .
٢) الاشتراك فى اعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة .
٣) المعاونة فى تنفيذ الخطة الانتاجية للمنشأة .
٤) ابداء الراى فى لوائح الجزاءات و غيرها من اللوائح و النظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة قبل اصدارها سواء عند وضعها او تعديلها .

٥) تنفيذ برامج الخدمات التى تقرها النقابة العامـــة .
٦) المساهمة فى أوجه النشاط الاجتماعى التى يشارك فيهـا العمــال .
٧) اعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديـم البيانات والايضاحات التى تطلبها النقابة العامـة .

ويوجد بكل من شركة مصر العامرية و الشركة العربيـة والمتحدة لجنة نقابية عمالية تتكون من أحد عشر عضوا يتـم انتخابهم من جانب جميع العاملين بالشركة . وقد تم انتخـاب اعضاء اللجان النقابيـة الحالية بالشركتين فى الثلاثيـن من اكتوبر عام ١٩٨٧ أى قبل اجراء الدراسة الميدانية فـى المصانع بحوالى ثلاثة أشهر . وتعتبر الدورة النقابيـة الحالية بشركة مصر العامرية أول دورة نقابية كاملة نظـرا لحداثة انشاء الشركة . و قد لاحظت أن جميع أعضاء اللجنـة النقابية بهذه الشركة فيما عدا رئيس اللجنة من العامليـن بقسم الحركة أى أنهم جميعا سائقين بالشركة . حيـث أن طبيعة عمل السائقين توفر لهم فرصة اكبر للاحتكاك باكبـر عدد ممكن من العمال . كما أنهم يقومون بمساومة العمـال على اماكنهم بالعربات قبل اجراء الانتخابات بأيام قليلـه لكسب اصوات اكبر عدد ممكـن .

أما أعضاء اللجنة النقابية الحالية فى الشركةالعربيـة والمتحدة فهم نفس أعضاء اللجنة النقابية للدورة النقابيـة السابقة بالشركة حيث تم اعادة انتخابهم مرة أخرى لهـذه الدورة ،وذلك نزولا على رغبة ادارة الشركة التى تجد فـى هؤلاء الاعضاء عناصر متعاونة . وبالتالى فقد وقعت مجموعـة من المخالفات القانونية اثناء اجراء الانتخابات النقابيـة بالشركة ،وذلك مثـل :-

١) من المفروض وفقا لقانون انتخاب اللجان النقابية أن يتواجد مندوب عن كل مرشح فى لجان التصويت ، الا أن الادارة رفضت ذلك ووضعت مندوب من قبلها فى كل لجنة .

٢) يجب حضور عدد من مكتب العمل للاشراف على الانتخابات الا أنهم عندما حضروا الى الشركة توجهوا الى مقر الادارة لتناول الطعام والشراب .

٣) جمع تحقيقات هوية العمال (الكارنيهات) من العربات التى تقوم بتوصيلهم من اماكن سكنهم الى مصانع الشركة قبل اجراء الانتخابات بيومين او اكثر بحجة معرفة كثافة العمال فى العربات و توفير اماكن للعدد الزائد فى عربات أخرى . و الحقيقة أن الادارة قد قامت بهذا التعرف للتأثير على العمال للتصويت لافراد معينين تريدهم هى .

و قد كشفت الشواهد الواقعية للدراسة كذب الافتراض القديم الذى مؤداه أن النقابة العمالية تأخذ مكانها فى نفس معسكر العمال فى أى صراع مع الادارة . فقد اكد ٣ر٨٪من عمال شركة مصر العامرية و ٢ر٩ ٪ من عمال الشركة العربية المتحدة ان النقابة تقف فى جانب العامل فى حالة حدوث خلاف بين احد العمال و أحد رؤسائه فى العمل . فى حين اكد ٢ر٢٩ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٥ر٢٢ ٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة انها تقف الى جانب الادارة فى أى اجراء تتخذه تجاه العامل . واكد ٣٥ ٪ و ٨ر٤٠ ٪ من عمال الشركتين على التوالى ان النقابة تعمل على ايجاد حل وسط بمعنى أنها تقف موقفا وسطا بين الادارة و العمال . فى حين اكد ٥ر١٧ ٪ و٣ر١٨٪ من عمال الشركتين على التوالى أنها لاتفعل شيئا على الاطلاق . و أخيرا يؤكد ١٠ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٢ر٩ ٪ من عمال الشركة العربية و المتحدة

أن النقابة تحاول الاستفادة من الموقف لتدعيم مصلحتهـــا الخاصة . ولم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة احصائيـة فى علاقة هذا المتغير بمتغيرى القسم والخبرة فى شركــة مصر العامريــة أو فى الشركة العربية والمتحدة .

و عند سؤال العمال عن طبيعة العلاقة بين النقابــة و الادارة ، اكد ٢ر٤٤ ٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٣ر٥٣٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة ان النقابة على علاقـة طيبة وجيده بالادارة ،فى حين اكد ٢ر٤ ٪ ،و ٨ر٠ ٪ من عمـال الشركتين على التوالى أن العلاقة بين الادارة والنقابة غير جيدة . كما أكد ٧ر٥١ ٪ من عمال شركة مصرالعامرية ،و ٨ر٤٥٪ من عمال الشركة العربية والمتحدة انهم لايعرفون شيئــا عن طبيعة العلاقة بين الادارة والنقابة بالشركة . وعنــد سؤال العمال الذين اكدوا ان النقابة على علاقة جيــدة بالادارة عن أثر ذلك على مصالح العمل والعمال ،رأى ٥ر٥٨٪ من عمال شركة مصر العامرية و ٧ر٥٤ ٪ من عمال الشركـة العربية ان العلاقة الطيبة بين الادارة والنقابة تــؤدى الى حسن سير العمل وزيادة الانتاج . واكد ١ر١٥٪،و ٢ر١٧ ٪ من عمال الشركتين على التوالى أنهم لايشعرون بتأثير علـى الاطلاق فالامور تسير بشكل فوضوى . كما اكد ٨ر٢٠ ٪ من عمـال شركة مصر العامرية و ٤ر٢٣ ٪ من عمال الشركة العربيـة ان العلاقة الطيبة التى تربط النقابة بالادارة فى غيـر صالح العمال على الاطلاق ولكنها فى صالح أعضاء النقابـة فحسب.وأخيرا يؤكد ٧ر٥ ٪ ،و٧ر٤ ٪ من عمال الشركتيــن على التوالى أن هذه العلاقة الطيبةتؤدى الى سهولة حــل مشاكل العمــال .

وهكذا فان اللجان النقابية بالشركتين لاتساير العمال واوضاعهم فى معارضتهم للسيطرة الادارية على عملية العمل. وتقوم النقابات العمالية بتدعيم السياسات التى تواجه ضغوط العمال ومقاومتهم للضبط الادارى او مطالبهم بزيادة الاجور ،وهذا يعنى وقوف النقابات الى جانب الادارة ضد العمال . ففى مثل هذه الظروف تدعى نقابات العمال ان مستقبل الاقتصاد القومى وبالتالى المصير الاقتصادى للعمال سوف يتعرض للخطر . الا أن مثل هذا الموقف يعرض مستقبل النقابات ذاتها للخطر عندما يبدو للعديد من العمال أنهم يستطيعون الاستغناء عنها . فقد اكد ٤٢ر٠ ٪ (الى جانب ١٥ ٪ يوافقون بشدة) فى شركة مصر العامرية ،و ٣٥ ٪ (الى جانب ٢٥ر٨ ٪ يوافقون بشدة) فى الشركة العربية المتحدة على أن العامل يستطيع المطالبة بحقوقه والتحدث عن مشاكله فى العمل بدون تدخل من النقابة بشكل أفضل مما لوتدخلت النقابة . ويشكل هذا الراى اتجاها عاما بين عمال شركتى الغزل والنسيج حيث لم تكشف نتائج الدراسة عن فروق ذات دلالة احصائية بين هذا المتغير و متغيرات النوع والسن والمستوى التعليمى للعمالة فى شركة مصر العامرية او فى الشركة العربية و المتحدة .

و لاتستطيع النقابة بوضعها الحالى تحقيق اى نقل للسيطرة على عملية العمل من الادارة الى العمال ،فقانون النقابات لايسمح لها ان تمس الضبط البيروقراطى للصناعة ،كما أن الممارسة الفعلية قد أوضحت وجود نوع من التعاون بين النقابة والادارة يؤدى الى قمع التعبير الديمقراطى بدلا من السماح بالكشف عنه فى عمليات العمل الانتاجية . و اذا كان من المفترض ان تمارس النقابات نشاطها باعتبارها جماعة ضغط فى الامور الصناعية والاجتماعية العامة التى

تهم الطبقة العاملة ،فان النقابات المصرية لاتقوم بهذا الدور على الاطلاق ،فهى لاتمارس أى شكل من أشكال المساومة على الامور الصناعية كالاجور وشروط العمل ،ولاتقوم بدورها كجماعة ضغط تهتم بالاوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة المصرية . وهكذا فان النقابات العمالية المصرية مقتنعة بالعمل فى نطاق النسق الاجتماعى السياسى الذى يدعم الشكل الاقتصادى لراسمالية الدولة و سيطرة البيروقراطيين والاداريين على عملية العمل.

ان دور النقابة فى المجالين الاجتماعى و الصناعى يقتصر على مجرد تقديم اللجان النقابية للمساعدات الاجتماعية للعمال فى حالات الكوارث او المناسبات المختلفة . فهى تقوم بتقديم كافة المساعدات والاعانات فى حالات الوفاة والمرض والحوادث ،و حالات العجز الكلى او الجزئى او المعاش المبكر وانواعه المختلفة ،والمساعدة فى نفقات الجنازة او فى حالات الزواج . هذا بالاضافة الى التسهيلات التعليمية التى قد توفرها للعمال الراغبين فى الدراسة الجامعية او الاشراف على تعليم الكبار من العمال الاميين ،والاشراف على برامج رياضية وترويحية لاسر العاملين بالشركات .

و ترتبط النقابات العمالية فى مصر بالحزب الحاكم فعند الاخذ بنظام تعدد الاحزاب فى عام ١٩٧٧ انضم أغلبية القادة النقابيين و أعضاء المجلس التنفيذى للاتحاد العام للنقابات الى الحزب الوطنى الديمقراطى الحاكم . حيث يسعى الحزب الحاكم لاجتذاب اكبر عدد ممكن من قادة النقابات بمحاولات الاغراء بتسهيل وصولهم الى الكثير من المراكز السياسية الهامة مثل وزير القوى العاملة ،ووكيل مجلس الشعب ووكيل مجلس الشورى ،ورئيس مجلس ادارة المؤسسة الثقافية العمالية و غيرها من المراكز التى تشكل آمالا للكثير من رجال النقابات.وبالتالى فان الحزب الحاكم

يلعب دورا كبيرا فى تكوين النقابات و التأثير عليهـــا سياسيا واقتصاديـــا .

وقد اثبتت التجربة أن النقابات تحاول منع أى محاولة لاشتراك العمال فى ادارة عمليات العمل حتى ولو كانت محاولة عقيمة ،والدليل على ذلك معارضتها لفكرة اللجـــان الاستشارية المشتركة التى تكونت وفقا للقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذى أدخل لاول مرة فى تاريخ العلاقات الصناعية المصريـــة نظام التشاور والتعاون بين اصحاب العمل والعمال علـــى مستوى المؤسسة الانتاجية . فقد وجدت النقابات أن هـــذه اللجان تشكل أجهزة تتصارع معها فى الدور وخاصة أنه لم يكن للنقابات العمالية دور فى اختيار أعضاء هذه اللجـــان . كما اعترضت النقابات العمالية على فكرة مشاركة العمـــال فى ادارة المؤسسات و شركات القطاع العام بحجة ان تجربـــة المشاركة قد أدخلت بقرار سياسى ضمن مجموعة قرارات صـدرت بهدف احداث تغيير فى الهيكل الاقتصادى والاجتماعى لمصـــر . وبمعنى آخر فان التجربة من وجهة نظر النقابات ،قد أدخلـت بمعزل عن العمل النقابى . والحقيقة هى أن النقابة ـ الـى جانب الادارة ـ تنصر من قيام أى نوع من أنواع التمثيـــل العمالى فى ادارة المشروعات الانتاجية على اعتبار أن ذلـــك يمس كيانها ويحد من نفوذهـــا .

و تعود تجرة مشاركة العمال فى ادارة شركات القطـــاع العام الى قوانين يوليو الاشتراكية التى بدات بالقانـــون رقم ١١٤ لسنة ٦١ و الذى يقضى بالايزيد عدد أعضاء مجلس ادارة الشركة اوالمؤسسة على سبعة أعضاء من بينهم عضوان ينتخبـان عن الموظفين والعمال فيها على أن يكون احدهما عن الموظفيـن والاخر عن العمال . ويتم الانتخاب تحت اشراف وزارة العمـــل ومدة العضوية سنة . وصدر بعد ذلك القانون ١٣٧ لسنـــة ١٩٦١

موضحا كيفية تشكيل مجالس ادارة الشركات المساهمة .وطبقا لاحكام هذا القانون أصبح مجلس ادارة الشركة يشكل من ثلاثة عناصر الاول : عضوان منتخبان من الموظفين والعمال والثانى : ممثلو راس المال الذين تختارهم الجمعيةالعمومية الثالث : اعضاء للمجلس الذين تختارهم الجمعية العمومية او الدولة من بين مديرى الشركات والاقسام بها ويتراوحعددهم من واحد الى ثلاثة .

ثم صدر القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ فألغى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ صراحة كما ألغى ضمنا مايخالف احكامه من احكام القانون ١٣٧ لسنة ٦١ . وبمقتضى هذا القانون زاد عدد الاعضاء الممثلين للعاملين الى أربعة وزادت مدة العضوية الى سنتين بدلا من سنة حتى تتسع لممثلى العاملين فرصة كافية للتعرف والتمرس على مشاكل المشروع وحلها ومتابعة تحقيق الهدف من اشتراكهم فى الادارة . وأخيرا صدر القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ فنظم الادارة المشتركة فى القطاع العام على النحو التالى : يتكون مجلس ادارة شركة القطاع العام من عدد فردى لايتجاوز التسعة ،ويعين رئيس المجلس و نصف الاعضاء بقرار من رئيس الجمهورية وينتخب النصف الاخر من بين العاملين فى الشركة ويتم انتخاب ممثلى العاملين بالانتخاب السرى المباشر . ويصدق هذا الوضع على مجلس ادارة الشركة العربية والمتحدة باعتبارها احدى شركات القطاع العام ،ولايصدق على مجلس ادارة شركة مصر العامرية باعتبارها شركة استثمارية فلا يوجد ممثلين عن العمال او النقابة فى مجلس ادارتها .

ورغم عقم تجربة المشاركة العمالية فى ادارة شركات القطاع العام ،فان الادارة تقف موقف العداء لها ،وتتخوف النقابة منها حيث ترى فيها تعديا على نفوذها و تدعو الى ان يتم اختيار الاعضاء المنتخبون من بين أعضاء اللجان النقابية بالشركات . وهذا ماحدث بالفعل بعد سنوات قليلة من تطبيق قانون المشاركة الاخير حيث يتم التعيين من قبل النقابة و بالتالى تمارس النقابة تأثيرها على ممثلى العمال فى الادارة مما احدث خلطا بين واجبات ومهام العمل النقابى وبين واجبات ممثلى العمال فى مجالس الادارة . وعلى أية حال فان تجربة مشاركة العمال فى مجالس ادارة شركات القطاع العام تمثل بوضعها الحالى أحد الشعارات الجوفاء التى تستهدف اخماد أى مبادرة عمالية حقيقية لضبط عملية العمل فمازال القرار النهائى فى أيدى كبار رجال الادارة سواء رئيس المجلس أو الاعضاء المعينون من قبل وزارة الصناعة او رئاسة الجمهورية ولايحدث أى نوع من التعاون بين أعضاء مجلس ادارة الشركة ،معينين و منتخبين . وبالتالى تنفصل القرارات الفعلية التى تؤثر على العمال فى عمليات العمل عن العمال أنفسهم .

الفصل الســادس

التصنيـــع وتحضر المجتمـــع

★ تمهيـــد ·

★ المداخل المختلفة لدراسة التحضر ·

★ وجهة النظر الغربية للتصنيع وعلاقته بظاهرة التحضر ·

★ اتجاه الدراسة الراهنة وابعادها ـ مناقشة نظرية ·

★ عرض وتحليل نتائج الدراسة ·

التصـــنيع وتحضر المجتمـــع

تمهيـــــد :

غلب على معظم الكتابات الغربية ، في ميدان علم الاجتماع الحضرى اتجاه عام تمثل في اعتبار الصناعة ، وخاصة في مراحل تطورها الاخيرة، مسئولة في المقام الاول عن انتشار وتوسيع وتعميق الاتجاهات الحضرية سواء كان ذلك عن طريق خلق مدن جديدة لم تكن موجودة من قبل ، او عن طريق زيادة نمو المدن كثافة وحجما • وكان مؤدى هذا الاتجاه ان ارتبطت ظاهرة التحضر في نظر كثير من الباحثين ، ارتباطا وثيقـــا بانتشار الصناعة وتقدمها ، على اساس ان النشاط التجارى ، في نظرهم كان تاريخيا وحتى ظهور النظام الصناعى - سببا في نشأة كثير من المدن من ناحية وانه اذا كانت عملية توزيع الانتاج ممثلة في النشاط التجارى ، قد اوجدت هذا التيار الحضرى ، فانه من الاولى في نظرهم ان تكون عملية الانتاج ذاتها ممثلة فى الشكل الصناعى عاملا اساسيا في خلق كثير من المدن ، وزيادة الاتجاه نحو الحضرية من ناحية أخرى. شأنها في ذلك شأن النشاط التجارى (١) •

ونستطيع ان نلخص اهم الدعاوى والقضايا الاساسية التي استند عليها هذا الاتجاه في نقطتين :

الاولى : ان الحضرية ظاهرة تتساوى ، بل وتعرف ، بمجرد الاقامة في المدن •

الثانية : ان الحضرية كانت نتيجة مباشرة ومصاحبة لانتشار وتقدم الصناعة • •

(1) Clarck Kerr and others «Industrialism and industrial Mann; Havard University press Cambridge; 1960; Ch; 2 P. 49.

غير ان الوقوف على طبيعة العلاقة بين التحضر والتصنيع ، ومعرفة الى اى حد ارتبط نمو المدينة بظهور الصناعة الحديثة ، امـــر يقتضى معالجات متشعبة • ذلك انه فى الوقت الذى نجد فيه أن الاتجاه العام عند اغلب سكان العالم يسير نحو الاقامة والعمل فى المدن ، حتى اصبح واحدا من اهم ما يميز المجتمعات الصناعية فى عالم اليوم ، نجد ان تاريخ الاقامة الحضرية يكشف عن ان المدينة ظاهرة قديمة وجدت ، قبل ظهور الثورة الصناعية فى حضارات قديمة كحضارات الهند والصين وبابل • ومما يزيد الموقف صعوبة انه فى العصر الحديث، وفى اكثر المجتمعات تقدما ، توجد مدن تقوم بوظائف لا صلة بها بالنشاط الصناعى•

ونظرا لاهمية هذا الموضوع فاننى فى هذا الفصل ساتناول بعض المسائل المتعلقة به لالقى الضوء على ابعاد دراستى من ناحية ، وليكون تحليل نتائج العمل الميدانى من خلال اطار تصورى واضح • وسأركز بصفة خاصة على الموضوعات الاتية :

١ ـ المداخل المختلفة لدراسة التحضر •
٢ ـ وجهة النظر الغربية للتصنيع وعلاقته بظاهرة التحضر •
٣ ـ اتجاه الدراسة الراهنة وابعادها ـ مناقشة نظرية •
٤ ـ عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال الاطار التصورى الذى يحدده اتجاه الدراسة •

اولا : المداخل المختلفة لدراسة التحضر :

يكاد يتفق الباحثـون فى عـلم الاجتمـاع الحضرى على تعريف الحضرية مؤداه ، انها تتحدد اصلا فى اطار من العيش والاقامة والعمـل فى المدينة (١) • وقد كان هذا التعريف مدعاة لكثير من الجدل بينهم ،

---

(١) هناك تعريفات اخرى للحضرية اضافت الى عامل الاقامة فى المدن.
=

خاصة عند محاولاتهم تعريف المدينة ، او تحديد الخصائص المميزة للحضرية · وقد ترتب على هذا الخلاف ، ان ظهرت مداخل عديدة لدراسة ظاهرة الحضرية ، ويعتبر المدخل الايكولوجي وما تفرع عنه من مدخل ديموجرافي من ناحيه ، والمدخل السوسيولوجي او ما يعرف بالمدخل التنظيمي من ناحية اخرى من اهم هذه المداخل واكثرها انتشارا ·

(ا) المدخل الايكولوجي :

يفترض هذا المدخل ان جوهر المدينة يتمثل في تركيز اكبر عدد ممكن من السكان في منطقة صغيرة نسبيا . ولذلك فهو يمثل بتلك المحاولات التي اعتمت بدراسة التحضر على اساس من مقاييس عديده للسكان ، على اعتبار ان حجم المنطقه . وكثافة سكانها من اهم المعايير التي توضح الخصائص المميزة للمنطقة الحضرية ، والتي حاولت ايضا دراسة اثر الحجم والكثافة على التنظيم الاجتماعي على اعتبار ان تغيرات التنظيم الاجتماعي عبارة عن نتائج ترتبت على تغيرات حجم وكثافة المنطقـــة ·

=

كخاصيه مميزة للظاهره ، بعدا اخر يتمثل في نوع النشـــاط الاقتصادي الذي يقوم به الافراد · ونذكر من بين هذه التعريفات· تعريف ثامبسون لها « انها عبارة عن انتقال الافراد من مجتمعات محلية صغيرة نهتم بصفة اساسية بالزراعة ، الى مجتمعات أخرى اكبر واوسع تتركز اوجه النشاط فيها في الحكومة . والتجارة والصناعة » · وبالمثل يعرف كنجزلي دافيز الحضرية انها حركـــه الافراد وانتقالهم من العمل الزراعي الى العمل الصناعي مما يؤدي الى نمط من المعيشة الحضرية تستند على اعمال تتصف بانهـا حضرية ومتمركزة في اماكن توصف بالتحضر ·

(N. Anderson; «The urban Community»; Routledge Kegan paul; London; 1960. P; 5 & Anderson; N. «Urbanism and urbanization». American Journal of Sociology; No; 1; April 1959; P. 71.)

ونعتبر دراسة لويس ويرث للحضرية واحـدة من الدراسات التى استندت على هذا المدخل ، وذلك عندما جعل من خصائص الحجم والكثافة واللاتجانس خصائص مميزة للمدينة او المنطقة الحضرية • فعلى الرغم من محاولته الكشف عن خصائص الحضرية ، كطريقة للحياة ، الا انه يعرف المدينة بانها مكان اكبر حجما ، واكثر كثافة . لاقامة او توطن افراد على درجة كبيرة من اللاتجانس الاجتماعى • كما انه ربط بين اشكال الفعل الاجتماعى والتنظيم السائد للمدينة بخاصائص الحجم والكثافة على اعتبار ان هاتين الخاصيتين خصائص مميزة ومحددة للمدينة ، وان ما عداها من خصائص للتنظيم والفعل الاجتماعى تعتبر خصائص تابعة ترجع بصورة او بأخرى لخاصية الحجم والكثافة (٢) •

ومن اكثر تعريفات المدينة استخداما للدخل الايكولوجى تلك التى استندت على مقاييس عددية او احصائية لكثافة السكان ، كما فعلت البعثة الاقتصادية لاسيا والشرق الاقصى عندما حددت الحضرية بانها « بمعناها الديموجرافى عملية يميل فيها السكان الى التكتل فى تجمعات اكبر من ان تكون ذات حجم محدود (٣) • او تعريف بنيامين باكر للمنطقة الحضرية بانها « مجموعة من السكان يبلغ عددهم حوالى ٢٫٥٠٠ نسمة فاكثر بغض النظر عن الحدود القانونية المرونة لها » • وهـو فى ذلك يرى ان تصنيف المناطق على اساس من كثافة السكان امـــر بالغ الاهمية ، لانه من اهم المقاييس التى تميز المنطقة الحضرية عن المنطقة الريفية (٤) •

---

(2) Lowis wiath «Urbanization as a way of life»; Americ can Journal of sociology; No. 44; July 1938 PP; 1 — 24 & R; N; Marris; «Urbansociology» Goerge Allen and Unwin L. T. D; London; 1960; PP; 15 — 30.

(3) Anderson; «Urban governments»; Princton; van nostrand; i;n;c; London; New York; 1965; PP. 5 — 6.

سببا يجعل من الضرورى تناولها بشىء من التفاصيل فى هذا المقام .

ونستطيع ان نوجز اهم خصائص التفاعل الحضرى فيما يلى :

١ - انتشار العلاقات السطحية :

فالحضرية - كما عرفها اصحاب وجهة النظر السوسيولوجية للتحضر ، مفهوم يستخدم لوصف طريقة للحياة توجد فى المدينة الحديثة وتمتاز بانها ثانوية ، غير شخصية ، وتعاقدية (٨) . ان اهم ما يميز نسق التفاعل الحضرى اتجاه العلاقات الاجتماعية الى الغموض ، والنفعية والسطحية والانقسامية (٩) . فالمنطقة الحضرية ، او المدينة ، هى ملتقى الغرباء وساكن المدينة لا يستطيع ان يكون على معرفة وثيقة بجميع الافراد ، بل كثيرا ما يحكم عليهم بمظهرهم السطحى ، وهو لا يتعامل مع غيره الا بقدر ما يعود عليه بالنفع والفائدة . ولذلك سادت النزعة النفعية واتسمت العلاقات الاجتماعية بطابع التعاقد ، حتى الصداقة غلب عليها طابع العقد حيث تقوم على اساس من المصلحة والنفع . فالاصدقاء فى المدينة لا يختارون على اساس «من يكونون» بل على اساس «ماذا يكونون» .

٢ - نمو الروابط وجماعات المصلحة :

يعتبر توجيه الحياة الاجتماعية نحو روابط وجماعات وتنظيمات رسمية ، خاصية من خصائص التفاعل السائد فى المجتمع الحضرى . ففى الوقت الذى ينغمس فيه ساكن القرية سيكولوجيا فى عالم القرية بحيث يميل اتجاه التفاعل فى المجتمع الريفى الى المحلية ، نجد ان ساكن

---

(8) Anderson: «Urbanism...»: Op; Cit; P. 68.

(9) Wilensky: Op. Cit: PP: 116 - 117.

المدينة يستطيع ان يوجه نفسه نحو علاقات اكثر تخصصا فى ابنية اجتماعية اكثر شمولا كالجماعات الثانوية او جماعات المصلحة (١٠) ٠

ويميل كثير من الباحثين الى اتخاذ تزايد جماعات المصلحـــة فى المجتمع دليلا او مؤشرا على درجة تحضر المجتمع ، على اعتبار انه كلما كان المجتمع اكثر تحضرا ضعفت الروابط القرابية التقليدية ، وضوابط الجماعات الاولية ، وظهرت بالتالى الحاجة الى تحقيق التكامل والثبات فى المجتمع ، هنا تبدو الاهمية الوظيفية لهذه الروابط والجماعات بالنسبة للمجتمع الحضرى : فالنقابة ، واتحاد الشركات والكنيسة والاتحادات الحرفية والروابط المهنية والاحزاب السياسية ٠٠٠٠٠٠ وغيرهـــا من تنظيمات ثانوية ، هى تنظيمات موحدة لوجهات النظر المتصارعة ، ومصدرا لتحقيق التكامل الاجتماعى لانها توجد بين افراد على درجة كبيرة من اللاتجانس لتحقيق اهداف محددة (١١) ٠ ونظرا لان الفرد كثيرا ما تكون له عضويات متعددة فى اكثر من تنظـــيم او جماعة من هذه الجماعات ، فان العلاقات الاجتماعية فى المجتمع الحضرى دائما تكون ذات طابع انقسامى ٠

٣ ـ التسامح الاجتماعى وسيطرة وسائل الضبط الرسمى :

كشفت كثير من الدراسات التى اجريت على مجتمعات حضرية محددة عن ان المنطقة الاقل تحضرا هى اقلها تسامحا فى مسائل تتعلق بعدم الاستقامة الخلقية ، والعصيان الدينى ، والتمرد السياسى وان المناطق المتروبوليتية اكثر المناطق تسامحا اذا ما قورنت بحدود التسامح

---

(10) Jackson Toby; Op; Cit; PP. 150 —153.
(11) Wilensky; Op. Cit; PP; 120 — 130.

(ب) المدخـــل السوسيولوجى :

وهو يمثل النظرة الى الحضرية كعملية اكثر من مجرد السكنى او الاقامة بالمدينة ، او باعتبارها طريقة معينة للحياة لها خصائص مميزة تختلف تماما عن خصائص الحياة فى المناطق الريفية ، لذلك يبدأ هذا المدخل بتحديد انماط السلوك الاجتماعى بدلا من حجم الوحدات التكاثفية ، على اعتبار ان جوهر الحياة الحضرية عبارة عن مجموعة خاصه من نماذج للسلوك ، حتى ان اتصاف الفرد بالحضرية او الريفية يتحدد اساسا عن طريق سلوكه • ويتمثل الاختلاف الجوهرى بين هذا المدخل والمدخل الايكولوجى فى ان تغيرات التنظيم فى هذا المدخل السوسيولوجى عوامل مؤدية الى تغيرات فى الحجم والكثافة ، لذلك يصبح من الضرورى دراســـة العمليات التى من خلالها قد يشجع مجتمعا من المجتمعات او يعوق من تطوير المدينة ، كما يصبح من السهل ان نتوقع ان سلوك الحضريين انما يتأثر بالجماعات التى يتفاعلون معها اكثر من تأثرهم بمجرد الاقامة فى مدينة كبرى او قرية •

ويعتبر كل من نبلز اندرسون ، وارنست بيرجل ، وسوروكين وريمرمان ، من اصحاب وجهة النظر السوسيولوجية للتحضر •

فقد انتقد اندرسون المدخل الديموجرافى لدراسة التحضر وذهب الى ان التعريفات التى تستند على مقاييس عددية للتحضر يجب ان تؤخذ بحيطة وحذر شديدين لانها جميعا تحدد التحضر فى عملية ذات طريق واحد ، والحضرية فى رأى اندرسون اكثر من تحول الافـــراد وانتقالهم من الريف الى المدن ، او من الاشتغال بالزراعة الى اعمال حضرية ، بل هى عملية تشتمل على تغيرات فى سلوك الافراد وتفكيرهم الى جانب تغيرات القيم الاجتماعية ومواقف الافراد من العمل ، كما تعنى ايضا دخولا جديدا ، فى تقسيم للجرد ، جديد ودائم التغير وهذا هو السبب الذى جعل كارل مانهيام ، فى نظر اندرسون ويستخدم اصطلاح

«التحضر ومشتقاته» ليدلل به على الحضرية كطريقة فى الحياة والتفكير والسلوك (٥) ٠

كذلك ذهب بيرجل الى ان المدخل الديموجرافى مدخلا قاصرا عن فهم الحضرية ، ان كثافة السكان او الزيادة العددية لسكان المدينة ليست عاملا جوهريا ، او خاصية مميزة لطابع الحياة الحضرية ، لانها لا تحدد خاصية الكيان الحضرى للمنطقة بقدر ما تتحدد هى بالخاصية الحضرية. لذلك تصبح كثافة السكان ، فى نظر بيرجل ، نتيجة وليست سببا ، وبالتالى فهى لا تصلح لان تكون مؤشرا لقياس درجات التحضر ٠ وما يقال عن كثافة السكان يقال ايضا عن حجم المنطقة ، فالحضرية عنده ليست كما تصورها البعض امثال بمبرلات ، هى العيش فى منطقة اصبحت من الكبر والضخامة بحيث يصعب على الافراد والتعرف على بعضهم البعض ٠ فكثيرا ما تكون علاقات المواجهة الشخصية او الروابط الاجتماعية الوثيقة فى بعض المدن الكبرى اكبر كثافة منها فى بعض جوانب الريف (٦) ٠

ويقف سوروكين نفس الموقف من المدخل الديموجرافى ، فيحدد بالاشتراك مع زيمرمان ثمانية خصائص يمكن بواسطتها التمييز بين المنطقة الحضرية والمنطقة الريفية هى : المهنة ، البيئية ، حجم المجتمع كثافة السكان ، تجانس او لا تجانس الافراد ، التمايز والتشريع الاجتماعى ، التنقل ، نسق التفاعل (٧) ٠

ان نسق التفاعل السائد فى المجتمع الحضرى - فى تصورى - اهم هذه الخصائص التى توضح خصائص الحضرية كطريقة للحياة ٠

---

(5) Anderson: «Urban Community»; Op. Cit; P. 4.

(6) Earnest Egon Bergel; «Urban Sociology»; Mcgraw-Hill Co. New York; 1955; P. 7.

(٧) د٠ محمد عاطف غيث «علم الاجتماع» دار المعارف ١٩٦٣ ص ٣٨٥

فى المدن الصغيرة والمناطق الريفية (١٣) . وقد فسرت نتائج هذه الدراسات فى ضوء ما يكشف عنه المجتمع الحضرى من درجة كبيرة من لاتجانس الافراد وتعدد الثقافات الفرعيــة وتعدد انماط الشخصيات والجماعات ، وتمايز مستويات السلوك ، وانتشار العلاقات السطحية والمهلة والزائلة ، ان كل هذه الامور جعلت التسامح واللامبالاة ، كما يقال ، ضرورة لا مفر منها فى مجتمع يتوقع فى افراده أن يكونوا على دراية بالمعايير الثقافية المتباعدة وان يتفاعلوا مع بعضهم البعض على هذا الاساس . ان ساكن المدينة قد اصبح اكثر انغماسا فى ملذاته ، لانه اصبح اكثر تحررا من قيود الجماعة الاولية ، وهو لم يعد يتعجب من اى شىء بل يتوقع كل شىء من الاخرين . وتبرير ذلك ان المجتمع الحضرى مجتمع مفتوح لا يتمسك بعادات صارمة او تقاليد جامدة يورثها للاجيال المتعاقبة ولا يفرض نتيجة لذلك التشابة على جميع افراده بل بلغت فيه درجــة اللاتجانس الى الحد الذى جعله يضع حدودا للتسامح اوسع بكثير من حدود التسامح فى مجتمع ريفى منعزل تسوده وتسيطر عليه قوى

---

(١٣) نذكر من بين هذه الدراسات دراسة اجراها صموئيل استافر بالاشتراك مع المركز القومى لبحوث الراى العام فى امريكا لتوضيح مواقف الامريكيين تجاه افراد يختلفون عنهم سياسيا ودينيا لقياس حدود التسامح والتعصب فى مناطق مختلف فى درجة تحضرهم . وبمقارنة نتائج الدراسة انتهى الباحث الى حقيقة مؤداها انه على الرغم من الدور الذى يلعبه التعليم فى تحديد مدى التسامــح والتعصب ، الا ان اختلاف نمط المجتمع المحلى يوضح فى المقام الاول اختلاف درجات التسامح عند الافراد الذين ينتمون الى مناطق تختلف فيها درجة التحضر ، ويفسر بالتالى لماذا كانت المنطقـة المتروبولتنية اكثر تسامحا عن المدن الصغيرة والقرى والعـكس بالعكس .

(Neol Gist & Halbert: N. A: «Urban society» Thomas; Y. cravell Co; New York: 1956, PP. 289 — 285).

للعرف والتقاليد . اضف الى ذلك ان اللاتجانس الذى امتاز به المجتمع الحضرى ، قد ادى الى سيطرة وسائل الضبط الرسمى كخاصية مميزة لنسق التفاعل الحضرى فى مقابل ما يسود المجتمع الريفى او المجتمع البدائى من سيطرة للعرف والتقليد العام (١٣) .

٤ - الفرديـــــه .

وقد ترتب على ما يتسم به المجتمع الحضرى من لا تجانس وعلاقات سطحية مؤقته وزائله وتحرر من ضغوط الجماعات الاولية وسيطرة لوسائل الضبط الرسمى ان اصبحت الفردية سمه واضحة من سمات التفاعـل الحضرى فساكن المدينة عليه ان يواجه حياته بمفرده يخطط لمستقبله بطريقة فردية بحتة وهو وان كان يبدو مقيدا بضغوط حضرية ، الا انه يتمتع بحرية اكبر فيما يتعلق بالفعل والاختيار ، ان حياة المدينة بما لها من طابع خاص ، تتيح له مجالا اوسع للاختيار بين جماعات عدة ويستطيع ان يجـد فى جماعـــة ما ، ما يعوضه عن الانتمـــاء لجماعة اخـــــرى ، كما ان بمقدوره ان يوفى بمطالب جماعة دون اخرى ، بتخذه من قرارات منطقية يتقبلها بمفرده ، مما يجعله يبدو فى كثير من الاحيان متطرفا فى فرديته عند تنظيم حياته الخاصـــة (١٤) . لقد اصبحت ايديولوجية الاشباع الفردى ، فى نظر كثير من الباحثين ، من اهم السمات التى تعتبر عن واقع المجتمع الحضرى : فتحقيق النجاح الفردى فيما يتعلق بالممتلكات ، والسلطات ، والمكانة الاجتماعية وغيرها من مسائل فردية بحته ، اصبحت محور اهتمام ساكن المدينة تماما كمسائل الزواج

---

(13) Morris; R; N; Op; Cit; PP; 16 — 17;

(14) Joseph Kahl; «Some Social Concomitants of Industrialization and urbanization»; Human organization Review; Vol; 18; Summer 1959; No. 2; P; 55.

والاطفال والامتثال للعرف والتقاليد السائدة وغيرها من القيم التى تشغل اهتمام ساكن القرية او المجتمع التقليدى (١٥) ٠

ثانيا : التصنيع والتحضر من وجهة النظر الغربية :

عرضت فى مطلع هذا الفصل ، لوجهة النظر الغربية للعلاقة بين التصنيع والتحضر ، وذكرت ان هذه النظرة كانت تستند على قضيتين اساسيتين : الاولى مؤداها : ان الحضرية او التحضر ، تحدد اصلا بالاقامة فى المدن والعمل فيها ، والثانية مؤداها : ان انتشار الاتجاهات الحضرية كان نتيجة ترتبت على انتشار الصناعة وتقدمها ٠ وفيما يتعلق بالقضية الاولى تعرضت للمداخل المختلفة لدراسة الحضرية مركزا بصفة خاصة على المدخل الايكولوجى ، والمدخل السوسيولوجى باعتبارهما يمثلان وجهات نظر متعارضة لتعريف الحضرية وتحديد سماتها او خصائصها المميزة ٠ واحاول هنا ان اوضح موقف الدراسات الغربية تجاه العلاقة بين التصنيع والتحضر ٠

والاتجاه الذى يغلب على معظم الكتابات الغربية فى هذا الصدد يتمثل فى الدعوى القائلة بأن انتشار الصناعة فى العصر الحديث قد ادى الى خلق مراكز مستقلة ، اصبحت بعد حين ، ونتيجة للتطبيقات الواسعة لوسائل التكنولوجيا المتقدمة فى المجالات المختلفة ، محطة كبيرة اختلطت فيها الحياة الحضرية بالحياة الاجتماعية المتأثرة بالتصنيع ٠ ومع ان هذه الكتابات تعترف بأن المدينة ظاهرة قديمة وجدت فى وقت مبكر فى انحاء شتى من العالم كالهند والصين ومصر واليونان الا انها ترى ان انتشار الصناعة وتقدم التكنولوجيا كانت من العوامل التى شجعت على نمو الاتجاه الحضرى وانتشاره على نطاق واسع لما قدمته

---

(15) Toby; Op; Cit; 171.

من امكانيات ذللت كثيرا من الصعوبات والعقبات التى عرقلت نمـــو المدن القديمة • لقد كان الاخذ بإسباب الالية فى المجال الزراعى بمثابة قوة طاردة لنسبة كبيرة من سكان الريف ، وجدت نفسها دون عمل فاتجهت الى العيش بالعمل فى المدينة ، خاصة وأن ظهور النظام الصناعى وتمركزه فى المدن من ناحية اخرى كان يمثل قوة جذب لهم لما اتاحـه من فرص جديدة للعمل • ولذلك تزايدت نسبة سكان المدن بدرجة ملحوظة ، اذا ما قورنت بسكان المدن القديمة (١٦) •

ويمكننا ان نستشهد ببعض الكتابات المتاحة كامثلة توضح وجهة النظر الغربية للعلاقة بين ظاهرتى التصنيع والتحضر :

(أ) استعرضت ادنافيـــبر Adna Weber مراحل تطـــور الصناعة منتهية الى ان ظهور المصنع الحديث ، كان وحده عاملا هاما لزيادة تركيز السكان فى المدن ، انتقـــال اهالى الريف الى المناطق الحضرية ، منجذبين ليس فقط بما فى حياة المدينة من جدة وطرافه بـل بمافيها ايضا من امكانيات للعمل والاجور المرتفعة • وقد حاولت فى موقفها هذا ، الذى ارتبط فيه التحضر ارتباطا ضروريا بالتصنيع ، ان تتخذ من الشواهد التاريخية ما يؤيد دعواها السابقة • ان نمو بعض المدن الكبيرة فى بريطانيا ، مثل برمنجهام ومانشستر وشيفلد ومدنا اخرى

---

(١٦) من الاراء الشائعة فى هذا الصدد ، أن المدن تنشأ عندما يـكون هناك فائضا من الانتاج الزراعى ، يكفى لان يحرر نسبة كبيرة من سكان المجتمع من مهمة انتاج الحاجات الاساسية ليتجهوا الى اعمال لا تتعلق بالزراعة ، او يكفى اعاشة افراد اخرون لا يشتركون بطريقة مباشرة فى عملية الانتاج الزراعى كالحرفيون والتجار ورجال السلطة والخدمات وغيرهم ممن يعيشون فى المدن •
(Morris: Op. Cit: PP; 42 - 44 & Bert; F. Hoselitz «The city; The factory; and Economic growth» American Economic Review: Vol. 45; No: 2: 1955 PP; 170 - 179).

فى امريكا ، كان موازيا ، فى نظرها ، لتطور التصنيع وزيادة انتشار المصانع فى البلدين • ولذلك فهى تقرر ان التصنيع يولد التحضر (١٧) •

(ب) كذلك يرى جاكسون توبى Jackson Toby ان تطوير الاتجاه نحو الصناعة جعل من الممكن قيام مجتمع حضرى ، تكون المدينة هى القاعدة ويعيش اغلب سكانه فى مناطق متروبوليتيه ، يعتمدون على سوق العمل فى دخولهم وعلى محلات التجزئة فى معيشتهم • ويرى ان ارتباط التحضر بالتصنيع حقيقة لا يمكن انكارها ، حتى ان المناطق الريفية فى المجتمعات الصناعية تبدو ذات طابع اكثر حضرية من المناطق الريفية فى المجتمعات اللاصناعية (١٨) •

(ج) ويرى كل من فورم وميلر Form & Miller ، انه على الرغم من ان الحياة الحضرية نموذج قديم للحياة الانسانية ، الا ان ظهور المدن الكبيرة قد تساوق فى الوجود مع ظهور الصناعة • ان ما ترتب على انتشار الصناعة فى نظرهما من انكماش جوانب الريف ، وزيادة هجرة الافراد الى المدينة . وتطور كثيرا من اوجه النشاط الحضرى التى تخدم الاغراض الصناعية كالتعليم ، والنقل ، والطب ، والدعاية والاستثمار ، كل ذلك جعل من التحضر شريكا ضرورى ملازم للتصنيع • ان التحضر فى نظرهما مقياس لنمو التصنيع ومرآة تعكس مركباته وتشرح وتؤكد من قيمة كما ان المنطقة الحضرية هى المناخ الملائم لانتشار التصنيع والتوسع فى مشروعاته (١٩) •

---

(17) Gist: Nool & Habbert: L. A; «Urban Spcioty»; Thomas; Y. cravoll Co; New York: 1956. P; 58.

(18) Toby; Jackson; «Contemporary Society»; Harper Brothers; New York: 1968: P. 171

(19) W. H; Form & D: C: Miller «Industry; Labor and Community»; Harper & Brother; New York; 1960; P: 456.

(د) وفى دراسة للحضرية في الولايات المتحدة الامريكية ، يقــرر دونالد بوجو D. J. Bougue ان ظاهرة نمو المدن ذات الحجــم الكبير ، قد ادت الى النظرية القائلة بان المدن العظمى قد اصبحت اساس التنظيم الاجتماعي والاقتصادى للمجتمعات الصناعية وسمة من اهم سمات ثقافاتها · ان اكثر البلاد تصنيعا هي اكثرها ميلا الى توطين نشــاطها الاقتصادى في مراكز حضرية كبرى . مما ادى الى ظهور الاتجــاهات المتروبوليتية واصبح ظهور المدن المتروبوليتية ذات الكثافة العالية من السكان ، حدث جديد من خلق النهضة الصناعية في القرن العشرين ، واكثر من ذلك لم يقتصر التحضر المصاحب للتصنيع في نظره على مجود اخلاء جوانب الريف ، والتركيز السكانى فى المدن ، بل ظهور نوع من الامتداد الحضرى على حساب الريف ، لا بمعنى ان يعود الناس الى العمل بالمزارع والحقول ، بل بمعنى زيادة نحو استغلال الاراضى الزراعيــة لاغراض السكن والعمل الصناعي ، مما يؤدى فى النهاية الى اختفــاء ظاهرة الريفية تماما وظهور نوع جديد من الكيان الحضرى ممثلا فى المناطق المتروبوليتية (٢٠) ·

(هـ) ويتخذ دافيز كنجزلي K. Davis من درجة انتشار وتقدم النشاط الصناعي في العالم مقياسا لدرجة تحضره وقد اورد للاستشهاد على رايه هذا بعض البيانات الاحصائية التي اوضحت كما يقول ان اكثر البلاد تحضرا ، حيث تزداد فيها نسبة الافراد المقيمون في مدن تزيد عن ١٠٠٫٠٠٠ نسمة ، هي اقلها اعتمادا على النشاط الزراعي ، واكثرها اعتمادا على النشــاط الزراعي ، واكثرها اعتمــادا على النشاط الصناعي في اقتصادياتها · فاكثر مستويات التحضر ارتفاعا وجدت في الشــمال الغربي لاوربا ، في المناطق التي استوطن فيها الاوربيــين ونشروا حضارتهم الصناعية ، كما ان اقل المناطق تحضرا هي اقلها تاثرا بثقافة

(20) Donald. J; Bougue; «Urbanism in U; S; A; 1950». American Journal of sociollogy; Vol; 60; March; 1955; P; 471.

شمال غرب اوربا ، كافريقيا وآسيا . واقلها تقدما فى حركة التصنيع .
كما ان نسبة سكان المدن الكبيرة فى مصر والهند قد تزايدت كما يقول،
بدرجة ملحوظة فى السنوات ١٩٢٠ ، ١٩٤١ على التوالى اى منذ
دخول التصنيع فى كلا منهما (٢١) .

(و) وبنفس الطريقة ربط جيست ، معتمدا على بعض الحقائق الديموجرافية ، بين اتجاهات التحضر فى العالم وبين انتشار حركة التصنيع فيرى أن هناك ارتباطا طرديا ما بين ظاهرة التحضر وظاهرة التصنيع فلان انجلترا كانت هى اولى البلاد التى سارت فى طريق الصناعة

فانها كانت اولى الدول تحضرا . ولم ينته القرن التاسع عشر الا وكانت تشتمل على ٦٦ مدينة متروبوليتية بلغ عدد سكان اربعة منها ما يزيد عن المليون نسمة . كما ان تصنيع الاتحاد السوفيتى وتطور حركة الصناعة فى اليابان كانت من العوامل الرئيسية التى ادت الى زيادة النمو الحضرى فى كلا منهما ، بالدرجة التى اصبحت فيها مدينة مثل موسكو وطوكيو مثلا تتجاوز فى عدد سكانها ٤ مليون نسبة . بل ادى ظهور التصنيع الى ظهور مدن جديدة باكملها فى كثير من بلاد العالم مثل سايجون وجاكارتا ورانجون وغيرها من المدن التى كانت فى الاصل من خلق الدوافع الاستعمارية المرتبطة بايديولوجية الصناعة الراسمالية فى ذلك الوقت (٢٢) .

(ز) ان لويس ويرث فى محاولته وضع نظرية عامة لتحديد خصائص الحضرية كطريقة للحياة ، قد تابع نفس الاتجاه العام لمثل

---

(21) Kingsley Davis; «The origin and growth of urbanization in the world»; American Journal of sociology; Vol. 60; March 1955; PP. 427.

(22) Gist; Op; Cit; P. 18.

هذه الدراسات التى ربطت بين التصنيع والتحضر ، وذلك لان ما حددته نظريته من خصائص للحضرية كانت اكثر انطباقا على المدينة الصناعية بصفة خاصة منها الى مدينة ما قبل التصنيع (٢٣) ٠

ثالثا : اتجاه الدراسة الراهنة :

اوضحت فيما سبق وجهة النظر الغربية فى مناقشتها لعلاقة التصنيع والتحضر ، كما استعرضت ، على سبيل الاستشهاد والتمثيل ، بعض الدراسات التى تعبر عن الاتجاه العام الذى يغلب على هذه النظرية٠ غير اننى ارى ان هناك بعض المآخذ التى تؤخذ على هذه الدراسات السابقة اعتقد انه من المناسب ، قبل المضى فى توضيح نتائج دراستى ان اشير اليها بايجاز وذلك بغرض تحديد الاطار العام الذى تلتزم به الدراســـة :

اولا : من الملاحظ ان هذه الدراسات وبخاصة تلك التى استخدمت المدخل الديموجرافى ، قد اتخذت من النسبة العديدية للســــكان معيارا للتفرقة بين المنطقة الحضرية واللاحضرية ، ومقياسا يحدد درجة التحضر٠ غير اننى اعتقد ان مدخلا مثل هذا يعجز عن تفسير وتوضيح خصائص الحضرية كطريقة للحياة ٠ ان الحضرية ليست مسألة عدد حتى يبدو من السهل كما تصور البعض ان نطلق اســـم الحضر على مكان يكثر فيه عدد سكانه ، هذا من ناحية ٠ ومن ناحية اخرى قد يبدو هذا التمييز الديموجرافى امرا مستطاعا من الناحية النظرية ، الا ان اختلاف المقاييس المتخذة لتعريف التحضر من مجتمع لاخر ، بل التعديلات المستمرة فى هذه المقاييس والتى تحدث من وقت لاخر فى نفس المجتمع ، يجعـــل التطبيق العلمى لهذا التعريف الاحصائى عملية يكتنفها مصاعب جمه ، تقف حائلا دون الوصول الى تحديد دقيق ومتفق عليه :

---

(23) Morris; Op; Cit; P. 163.

ففي اليابان مثلا تعتبر مدينة كل منطقه يزيد سكانها على ٣٠٫٠٠٠ نسمة ، وفي الهند وسيلان تحدد المدينة بـ ١٠٠٫٠٠٠ نسمة وتحدد القرية بـ ٥٫٠٠٠ نسمة ، وفي المكسيك وامريكا وفنزويلا تحدد نسبة سكان المدينة بـ ٢٫٥٠٠ نسمة وهكذا ٠ مما يوضح لنا اختلاف المقاييس العددية للمدينة من مجتمع لاخر ، وكمثال للتغيرات المستمرة في هذه المقاييس المجتمع الواحد ، نجد انه في امريكا حدد مكتب التعداد السكاني الحد الفاصل للحضرية عام ١٨٧٠ بـ ٨٠٠٠ نسمة ، ثم ٤٠٠٠ نسمة سنة ١٨٨٠ ثم الى ٨٫٠٠٠ نسمة مرة اخرى سنة ١٨٩٠ واخيرا الى ٢٫٥٠٠ نسمة سنة ١٩٠٦ (٢٤) ٠

ثانيا يؤخذ على هذه الدراسات انها حددت الحضرية في حدود المدينة فقط ٠ وجعلت من خصائص الحجم والكثافة خصائص مميزة للمدينة والمنطقة الحضرية ٠ غير انه من الملاحظ بوجه عام ان الحضرية مسالة درجة اننا لا نتوقع ان نجد منطقة حضرية تماما ومنطقة ريفية تماما ٠ وكثيرا ما اوضحت الدراسات ان قرية صغيرة الحجم ، وعلى درجة بسيطة من الكثافة السكانية ، قد تعرض نماذج للسلوك الحضري اكثر مما تعرضه مدينة اكبر حجما واكثر كثافة ٠ واعتقد ان هذه المحاولات التي بذلت لتحديد الحضرية بخصائص الحجم والكثافة او التي قصرت الظاهرة على المدينة قد بدأت بمحاولة توضيح اهم الفروق الريفية الحضرية ، وانتهت بتصور ان هذه الفروق المتعلقة بالحجم والكثافة تمثل اهم الخصائص المميزة للحضرية ٠ وتناست في الوقت نفسه ان المد الحضري يسير اليوم في اتجاه يجعل هذه الفروق الريفية الحضرية اقل وضوحا ، الامر الذي يجعل خصائص كالحجم والكثافة تفقد اهميتها كخصائص مميزة للمدينه او الحضرية بوجه عام ٠

---

(24) Gist: Op; Cit; P. 5.

ثالثا : واذا كان كذلك يتضح لنا ما وقع فيه كل من جيست وميلر ودونالد بوجو وغيرهم من اخطاء فى موقفهم القائل ان التصنيع يؤدى الى التحضر كعامل اساسى وجوهرى لانتشار ونمو الظاهرة • لقد اتخذ هؤلاء من التركيز السكانى فى المدن مقياسا للتحضر ، كما حاولوا تبرير دعواهم السابقة بما صاحب التصنيع منه زيادة فى كثافة سكان المدن الصناعية نتيجة لحركات الهجرة المستمرة الى المدينة ، وتناسوا ان الحضرية تعنى اكثر من تحول الافراد او انتقالهم من الريف الى المدن ، واكثر من مجرد التزايد المستمر فى كثافة السكان ، وانها كطريقة للحياة . عبارة عن ارتباط مركب ومعقد من مجموعة من الملامح او الخصائص مثل طبيعة التكنولوجيا السائدة ، ونوع التنظيم الاجتماعى والقيم وحدود معينة من بيئة اجتماعية وفيزيقية . ونمط من السلوك والتفكير مما يجعلها كطريقة فى الحياة ابعد ما تكون من ان تحدد بمقاييس عددية احصائية او فى حدود من خصائص الحجم والكثافة فقط •

والى جانب ما تضمنته هذه المحاولات من نظرة ضيقة لظاهرة التحضر فان هناك بعض الاخطاء المنهجية فى تفسيرها لعلاقة التصنيع بالتحضر ، اهمها انها فسرت هذه العلاقة من جانب واحد بحيث تقترب كثيرا من الاتجاه الحتمى فى تفسير التغير :

ذلك انه على الرغم من ان تقدم التكنولوجيا الحديثة وانتشار الصناعة واحتلالها مركزا حيويا فى اقتصاديات المجتمع الحديث جعل من الصعب ان نفصل بين نمط الحياة المتحضرة والحياد الاجتماعية المتاثرة بالتصنيع ، الا انه مما لا شك فية ان الحضرية أمر مختلف عن التصنيع وليست قاصرة عليه اذ ليس من الضرورى ان تكون المناطق الحضرية متاثرةبطريق مباشر بالصناعة، وبالدرجة التى يتوقف فيها نمو المدن او انشائها على نمو الصناعة ، بل على العكس مما ذهب اليه كثير من الباحثين الغربيين ، كان ظهور التصنيع وتطوره يقتضى حدا ادنى من

التحضر . اننا نستطيع ان نتصور قيام التحضر دون تصنيع بينما لا نستطيع تصور العكس . ان الشواهد التاريخية تؤكد ان التصنيع لم يظهر ولم يتطور الا بعد ان انتشرت الحضرية انتشارا واسعا ، حيث كانت المدن والعواصم الاقليمية ، بما اشتملت عليه من تسهيلات وخدمات، وما تمتعت به من اهمية سياسية وادارية كبيرة ، عبارة عن مراكز جذب للمشروعات الصناعية في كثير من بلاد العالم . واذا كانت الصناعة لعبت دوراً كبيراً في خلق مدنا باكملها من لا شيء كمدن الشركات مثلا ، تلك التي كانت في الاصل عبارة عن شركة صناعية كبيرة نمت وتطورت في شكل مدينة كاملة ، مثل مدينة فيلدس ، ومدينة نولكس فاجن ومدينة نوفوسيبيرك وغيرها ، فان هناك مدنا كبيرة نشأت وتطورت دون ان يكون لها ادنى صلة بالنشاط الصناعي . فمن بين ٨٩٧ مدينة كبرى يبلغ تعدادها ما يزيد عن ١٠٠,٠٠٠ نسمة توجد في الوقت الحاضر تبين ان ٤٦٣ منها قد وجدت في مجتمعات لا صناعية (٢٥) .

أضف الى ذلك ان الاختلافات الواضحة لاثار التصنيع في بلاد العالم نظرا لاختلاف ظروف نشأته واختلاف شكل التنظيم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي ارتبط بظهور الصناعة وتطورها من مجتمع لاخر. يكشف بمزيد من الوضوح ما وقعت فيه هذه المحاولات السابقة من خطأ التعميم عندما حاولت ان تتخذ من اتجاه التغير المصاحب للتصنيع في المجتمع الغربي نموذجا عالميا متوقع الحدوث في مختلف الثقافات والمجتمعات . ان مدينتين مثل نيويورك وكلكتا مثلا يتشابهان في انهما مدينتان في مجتمع صناعي ، ومع ذلك فان هناك فروقا واضحة بين درجة تحضر كلا منهما لا ترجع الى اختلاف درجة التصنيع فيهما بقدر

---

(٢٥) د. جمال حمدان ، جغرافية المدن . مكتبة النهضة المصرية - القاهرة ص ٢٦٩ - ٢٧٠ .

ما ترجع الى اختلاف طبيعة التنظيم الاجتماعى والسياسى للمجتمع ككل • وكذلك اوضحت الدلائل ان التصنيع فى كثير من البلاد الشرقية قد اتخذ كوسيلة فعالة فى حل مشكلات التحضر السريع فيها • وتزودنا للتجربة البولندية فى مجال الصناعة بمثال واضـــح نسوقه هنا فى الاستشهاد على عدم ارتباط التحضر بالتصنيع ارتباطا ضروريا ، فقد كشفت الدراسات عن ان انتشار الصناعة فى بولندا قد صوحب بظاهرة ثقافية جديدة اطلق عليها علماء الاجتماع البولندين اسم ظاهرة ترييف المدن وتفسير هـذه الظـاهرة ان الصـــناعة Ruralization of Citils فى بولندا قد جذبت اليها الاعداد الكبيرة من اهالى الريف الذين نزحوا للعمل بمصانع المدينة مع احتفاظهم وتمسكهم بخصائص الحياة الريفية بدرجة جعلت المدينة تميل الى طابع الحياة الريفية اكثر منها الى الحضرية او جعلها بالفعل اكثر ريفية عما كانت عليه من قبل (٢٦) •

نستطيع اذن ان نلخص اهم القضايا التى ستعالجها الدراســـة فى مناقشتها لهذا الموضوع فيما يلى :

اولا : على الرغم مما عرضته من انتقادات لوجهة النظر الغربية بصدد العلاقة بين التصنيع والتحضر ، الا انه من المؤكد ان انتشار التصنيع قد ارتبط بظهور نمط جديد للحياة الاجتماعية اتفق على تسميته بالنمط الحضرى ، فى مقابل النمط الريفى ، ومن المؤكد ايضا ان الحياة المتأثرة بالصناعة تكشف عن خصائص معينة مغايرة تماما لتلك التى تقوم على الاشتغال بالزراعة ، لذلك كان من المتوقع ان يصاحب انتشار الصناعة فى مجتمع الدراسة ، تغيرات مصاحبة فى نمط الحياة الاجتماعية السابقة على تصنيع المجتمع وكانت محاولة الكشف عن خصائص الحياة

---

(26) Anderson; Urbanism: Op; Cit; PP. 70 — 72.

المرتبطة بظهور الصناعه وتوضيح اتجاهات التغير فيها ، تمثل هدفا اساسيا من اهداف الدراسة ٠

ثانيا : ان الحضرية كطريقة في الحياة والسلوك والتفكير ابعد ما تكون من ان تحدد بمقاييس احصائية عددية او ان تفسر في حدود من خصائص الكثافة السكانية او الحجم ٠ لذلك اعتقد ان المدخل السوسيولوجي هو المدخل الملائم لتحديد خصائص الحياة الحضرية التى يفترض فيها تأثرها بعامل التصنيع غير اننى وان كنت قد اعتمدت بصفة اساسية على ما اورده سوروكين وريرمان من خصائص معينة للحضرية كأساس تستند عليه الدراسه فى المقارنة والتحليل . الا اننى سأركز هنا على خصائص المهنه والحجم ، والكثافة ، ونسق التفاعل بصفة خاصة ٠ اما الخصائص الاربعة الباقية . وهى البيئة ، واللاتجانس والترتيب الطبقي ، والتنقل فقد ارجأت مناقشتها فى فصول لاحقة (٢٧)٠

رابعا : عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية :

كشف الدراسة الميدانية عن بعض الحقائق الهامة المتصلة بالتغيرات المصاحبة للحضرية المتأثرة بالتصنيع نشير اليها فيما يلى

اولا : الاتجاه نحو زيادة الكثافة السكانية كمظهر من مظاهر التحضر :

لقد تبين ان تصنيع مجتمع كفر الدوار كان عاملا هاما من العوامل التى ادت الى زيادة الكثافة السكانية سواء فى مناطق متوطنه او فى المناطق الواقعة تحت تأثيره على نحو مباشر ٠ لذلك يمكن اعتبار الاتجاه نحو زيادة الكثافة السكانيه من اوضح التغيرات المصاحبة للحضرية المتأثرة بتصنيع المجتمع وقد توصلت الدراسة الى هذه النتيجة باجراء

---

(٢٧) ناقشت هذه الخصائص فى صلتها بالتصنيع فى الفصل الرابع وعنوانه « التصنيع وتغير البناء الطبقى » ٠

مقارن ، سواء كان ذلك على مستوى النموذج الواحد ، اى مقارنة مراحل تاريخية متتالية لتاريخ كفر الدوار او على مستوى النماذج المختلفة اى بمقارنة مناطق مختلفة تفاوتت فيما بينها من حيث تأثرها بوطـــأة الصــــناعة ٠

كما استندت الدراسة في هذا الصــدد على مجموعة البيـــانات الاحصائية المتعلقة بمجتمع الدراسة بالاضافة الى البحث الاجتمـــاعى كوسائل لجمع البيانات اللازمة ٠ وبيان ذلك كما يلى :

(أ) تبين ان الفترة ما بين ٣٧ ـ ١٩٧٤ قد كشـــفت عن اعلى معدلات للزيادة السكانية في مركز كفر الدوار بدرجة ملحوظة اذا ما قورنت بمعدلات الزيادة السكانية في مركز ابو حمص او محافظة البحيرة بوجه عام ، بعبارة اخرى يشير هذا الجدول الى ان اتجاه النمو السكانى فى مركز كفر الدوار قد فاق فى سرعته معدلاتها فى المناطق الاخرى فى هذه الفترة ، ولما كانت هذه الفترة تمثل المدى الزمنى الذى بدأ فيه تصنيع كفر الدوار فانه من المتوقع ان تكون هذه الزيادة للسكانية التى كشفت عنها هذه الفترة ظاهرة مصاحبة لتصنيع المجتمع ٠

(ب) وقد كشف التحليل المقارن على مستوى ابعاد تاريخية ومكانية اكثر تحديداً عن نفس النتيجة السابقة ٠ والجدول التالى يوضح معدلات النمو السكانى لمناطق محدودة تعكس درجات متفاوتة من التأثر بعامل التصنيع ، فترة زمنية محددة ـ ٣٧ ـ ١٩٤٧ ـ ، والتى تمثل فترة ظهور الصناعة فى مجتمع الدراســـة ٠

فمنطقة كفر سليم حيث تقع مصانع شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع تحتل المقام الاول بين المناطق الخمسة من حيث زيادة النمـــو السكانى ، حيث بلغت نسبة الزيادة السكانية فيها فى الفترة من ٣٧ ـ ١٩٤٧ نسبة ١ر٢١١٪ ٠

أما منطقة « كفر الدوار » وهى المنطقة المجاورة لمركز الصناعة فى «كفر سليم » فقد احتلت المقام الثانى من حيث الزيادة السكانية . فقد بلغت نسبة الزيادة السكانية فيها فى الفترة المذكورة نسبة ٨٥٫٦٪ ان اثر التصنيع على منطقة كفر الدوار من هذه الزاوية يبدو واضحا ، وذلك انه على الرغم من ان مراكز الصناعة لم تتوطن داخل حدودها الادارية الا ان قربها المكانى من مناطق الصناعة جعلها تتأثر وبطريقة مباشرة لوطأة التصنيع . لذلك كانت هذه الزيادة السكانية التى كشفت عنها منطقة كفر الدوار بمثابة استجابة طبيعة للتركيز السكانى فى مناطق الصناعة خاصة اذا وضعنا فى الاعتبار ان مدينة كفر الدوار عاصمة ادارية تجذب للاقامة فيها نسبة كبيرة من السكان سواء من العاملين بمراكز الصناعة ممن يفضلون الاقامة فى العاصمة لاعتبارات مختلفة ، او من العارض بقطاعات اخرى كالقطاع الادارى او التجارى او الخدمات مما كان التوسع فيها نتيجة مصاحبة للتوسع فى التصنيع .

ويتأكد افتراض ارتباط الزيادة السكانية للمنطقة بانتشار الصناعة فيها او بقرب المنطقة من مراكز الصناعة بالنظر الى منطقتى « المكريشة ودنشو » . وذلك انه على الرغم من ان الصناعة لم تتوطن فى منطقة المكريشة وداخل حدودها الادارية من ناحية ، وعلى الرغم من ان العمل بمصانع منطقة « دنشو» شركة مصر للحرير الصناعى ـ كان من مراحله الاولية من حيث الاعداد والتجهيز ، فى هذه الفترة الزمنية خاصة وان مصانع المنطقة قد انشئت فيما بين ٤٦ / ١٩٤٧ ، من ناحية اخرى ، الا انه يلاحظ ان كلا المنطقتين قد كشفتا عن زيادة سكانية ملحوظة فى هذه الفترة التى كانت فيها المنطقة الاولى خلوا من التوطن المباشر للصناعة ، والتى سبقت بداية العمل بمصانع المنطقة الثانية واعتقادى ان تفوق معدلات الزيادة السكانية فى المنطقتين تفوقا ملحوظا عن معدلاتها فى منطقة مثل « ابو حمص » من ناحية ، ثم اقترابهما

من مركز صناعي اخر (٢٨) . شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع بمنطقة كفر سليم من ناحية اخرى هي اسباب تبرر ما اميل اليه من تفسير لهذه الزيادة السكانية على انها نتيجة مترتبة على انتشار بالمنطقة لا على انها زيادة طبيعة في حجم السكان .

وتمثل منطقة « البيضا » وهي المركز الصناعي الثالث بكفر الدوار موقفا خاصا ، فيه لم ترتبط زيادة السكان بانتشار الصناعة بالدرجة التي كشفت عنها المناطق الاخرى بل على العكس من ذلك كشفت عن معدل للزيادة السكانية اقل بكثير من معدلها في منطقة « ابو حمص » اللاصناعية - وعلى الرغم مما يكشف عنه هذا الموقف من تعارض للفرض السابق ، الا انه بمقدورنا ان نقرر ، بناء على ما اتيح لنا جمعه من بيانات ومادة علمية تتعلق بظروف نشأة الصناعة وانتشارها بالمنطقة بوجه خاص ، كما تتعلق بالخصائص الايكولوجية والادارية والسكانية للمنطقة بوجه عام ، ان منطقة « البيضا » لا تختلف فيما اوجدته الصناعة فيها من نتائج واثار عن غيرها من المناطق الصناعية الاخرى بالدرجة التي تجعلنا نتشكك في صحة الفرض القائل بارتباط الزيادة السكانية ارتباطا طرديا مع انتشار الصناعة بالمنطقة فمن الملاحظ اولا ان منطقة البيضا اقرب في موقعها الجغرافي الى مدينة الاسكندرية عنها الى منطقة كفر الدوار الامر الذي يحتمل معه اقامة عدد كبير من العاملين بمصانعها في مدينة الاسكندرية خاصة وان ادارة المصانع قد يسرت لجميع العاملين وسائل الانتقال اللازمة من اماكن سكناهم الى مواقع العمل وبالعكس . ولذلك ارجح ان يكون ذلك سببا في الانخفاض النسبي لمعدل الزيادة

---

(٢٨) تتوسط شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع منطقتي دفشو والمكويشة حيث يحدها من الشمال منطقة المكويشة . وتحدها من الجنوب منطقة دفشو .

السكانية فى منطقة البيضا عنها فى المناطق الاخرى · ومن الملاحظ ثانيا ان مصانع « البيضا » قد اقيمت فى الجزء الشمالى الغربى لمنطقة البيضا الادارية « بحيث تبعد عن الموقع الادارى للمنطقة بمسافة كبيرة تجعلها اقرب الى منطقة دفشو منها الى منطقة البيضا الادارية الامر الذى ادى الى قالمة نسبة كبيرة من العاملين بمصانع البيضا بمنطقة دفشـــو والمناطق المجـاورة · وبالتـالى الى ادراجهم عند اجراء التعداد العام للسكان ضمن اهالى دفشو ولدى اخيرا الى ما كشفت عنه البيضا من معدل بطىء ومنخفض للزيادة السكانية ·

ثانيا : الهجرة وتنقلات الســـــكان :

كثيرا ما ينظر الى عملية التحضر · على انها حركة يتم من خلالها انتقال عدد كبير من سكان الريف ـ للعيش والعمل فى المدينة الامر الذى يؤدى بصورة او بأخرى الى اخلاء جوانب الريف وزيادة التركيز السكانى فى المدينة · وتعتبر الهجرة فى كثير من كتب علم الاجتماع الحضر واحدة من اهم النتائج المصاحبة لتصنيع المجتمع ، وعاملا من ابرز العوامل التى تفسر ما يصاحب انتشار الصناعة من زيادة ملحوظة فى الكثافة السكانية للمجتمع · فمن الحقائق المتفق عليها فى علم السكان وعــــلم الاجتماع الحضرى ان تفسر الزيادة السكانية للمجتمع فى ضوء اعتبارين

اولا : باعتبارها زيادة طبيعية ، او كنتيجة نهائية لعدم التوازن بين معدلات المواليد والوفيات · وهنا تنشط عوامل مثل ارتفاع مستوى الخصوبة للافراد ، او عدم الاقبال على تنظيم النسل ، او التحسن الملحوظ فى مستوى الخدمات الصحية وقائيا · او علاجيا ··· الخ ·

ثانيا باعتبارها نتيجة فرضتها ظروف معينة تعرض لها المجتمع كظهور انماط جديدة للعمل تكون بمثابة قوة جاذبة للاعداد الكبيرة من

السكان للعيش والعمل به · وهنا تكون الهجرة عاملا من ابرز العوامل التى تفسر الزيادة المضطردة فى السـكان ·

وفيما يتعلق بمجتمع الدراسة نجد ان ما كشفت عنه الدراسة الامبريقية من اختلافات ملحوظة فى معدلات الزيادة السكانية لمناطق الدراسة من ناحية ، ثم ما اوضحته المصادر والبيانات السجلية من عدم وجود اختلافات ذات شان كبير فيما يتعلق باسبابه الزيادة الطبيعية للسكان بين المناطق المذكورة من ناحية اخرى ، ثم اخيرا ما توختـه الدراسة منهجيا من اختيار نماذج للمقارنة مماثلة ومتشابهة تماما فيما عدا المتغير الاساسى الذى نحاول الكشف عن اثاره ، اى تختلف فى مدى خضوعها لوطاة التصنيع من ناحية ثالثة ، كل ذلك من شانه ان يثير افتراضا مؤداه ان ما كشفت عنه المناطق الصناعية من زيادة ملحوظة فى معدلات الكثافة السكانية بدرجة تفوق معدلاتها فى المناطق اللاصناعية لا يمكن ان تكون زيادة طبيعية ، بل كانت نتيجة ضرورية ترتبت على انتشار الصناعة فى جتمع الدراسة وما ترتب عليه من حركات للهجرة الى المجتمع ·

لقد كشفت الدراسة الميدانية على مستوى العينة عن نتائج تؤكد صحة الافتراض السابق ، وتفسر الى جانب ذلك ما اوضحته البيانات الاحصائية من فروق واضحة فى معدلات الكثافة السكانية بين مناطق الدراسة من ناحية اخرى · وذلك على النحو التالى :

(أ) اوضح البحث الميدانى للعينات ان هناك ارتباطا طرديـا بين زيادة الكثافة السكانية وبين انتشار ظاهرة الهجرة · ففى سؤال عن « الوطن الاصلى لرب الاسرة » اتضح ان المناطق الصـناعية التى كشفت ـ حسب ما يشير اليه البيانات الاحصائية الواردة بتعدادات السكان ـ عن زيادة ملحوظة فى كثافتها السكانية قد اشتملت العينة التى

تمثلها - كما يشير الى ذلك البحث الميدانى على مستوى العينة - على اعلى نسبة من الافراد المهاجرين الى المنطقة ·

يتضح من الدراسة الميدانية ان العينة التجريبية التى تمثل منطقة المصانع الثلاثة كانت نسبة الافراد الاصلين فيها (١ر١٧٪) فى مقابل (١ر٣٩٪) من مجموع العينة الوسيطة التى تمثل منطقة كفر الدوار ، (٤ر٦٨٪) من العينة الضابطة التى تمثل منطقة ابو حمص · وهذا يعنى بدوره ان معدلات الهجرة كانت اعلى فى منطقة المصانع منها فى منطقتى كفر الدوار وابو حمص ، بما يؤكد من افتراض امكان تفسير ماترتب على انتشار الصناعة من زيادة ملحوظة فى كثافة سكان المناطق الصناعية فى ضوء عامل الهجرة ، اوردها الى ما للتصنيع من فاعلية كقوة تجذب الافراد للعيش والعمل بمواقع توطنه ·

مما سبق يتبين لنا أن الفترة ١٩٤٨/٣٨ ، وهى فترة انشاء المراكز الصناعية بمجتمع الدراسة تمثل الفترة التى نشطت فيها حركات الهجرة نشاطا ملحوظا ، ليس فقط بالنسبة لمنطقة المصانع · بل وايضا بالنسبة لمفردات العينة الوسيطة (كفر الدوار) سواء ممن التحقوا بالعمل بالمصانع القريبة فكان ذلك نتيجة لانتشار الصناعة ، او ممن التحقوا باعمال اخرى كان التوسع فيها نتيجة ترتيب على نحو غير مباشر على تصنيع المنطقة ·

(جـ) ويتاكد افتراضنا السابق بدرجة اكثر وضوحا عن طريق تحليل نتائج الدراسة الميدانية التى توضح اسباب الهجرة لمجتمع الدراسه بالنسبة لفئة المهاجرين ·

حيث نجد ان الرغبة فى العمل بالمصانع ، كانت تمثل اهم الاسباب التى اجتمعت عليها نسبة كبيرة من العينة التجريبية (٤٢٪ تكرار ١٢٢) كسبب رئيسى للهجرة لمجتمع الدراسة الامر الذى يوضح دور التصنيع

فى انتشار ظاهرة الهجرة من ناحية ، ويفسر بالتالى ما يترتب على ظهور التصنيع من زيادة فى الكثافة السكانية بمناطق توطنه بصفة خاصه كعامل من عوامل الجذب السكانى ٠

ولا يقتصر اثر التصنيع فى هذا الصدد على مجرد جذب السكان للعمل بمناطق توطنه على النحو الذى كشفت عنه مفردات العينة التجريبية بل ادى الى توسع ملحوظ فى توفر فرص للعمل - سواء فى القطاع الصناعى ، او القطاعات الاخرى كالتجارة والخدمات - ذلك اننا اذا انتقلنا الى مستوى العينة الوسيطة (مدينة كفر الدوار) نجد أن « توفر فرص العمل » بمنطقة كفر الدوار كان يمثل سببا من الاسباب البارزة لهجرة اكبر نسبة من مفردات العينة (٤ر٢٨٪ تكرار ١٢٠) ، وذلك فى مقابل (٩ر٨٪ تكرار ٧) فى العينة الضابطة ٠

وتنفرد العينة الضابطة بالكشف عن اسباب اخرى للهجرة لمنطقة الدراسة احتلت فى اهميتها مكانة لا تكشف عنها مفردات كل من العينة التجريبية والوسيطة ٠ فقد كانت عوامل مثل « انتقالات العمل اللاارادية » وانتقال اسرة الولد » ، «وقرب المنطقة للموطن الاصلى للفرد» تمثل اهم الاسباب التى كشفت عنها مفردات العينة الضابطة (٦ر٣١٪ ، ١ر٢٩٪ ، ٥ر١٦٪ على التوالى) ٠ بينما احتلت هذه العوامل مكانا لاحقا ومختلفا نسبيا فى العينة التجريبية حيث نجد ان نسبة ممن كانت هذه العوامل سببا فى هجرتهم كانت نسبة ضئيلة اذا ما قورنت بنسبتهم فى العينة الضابطة (هر ٦٪ ١١٪ ، ١١٪ ، على التوالى بالنسبة للعينة التجريبية ، و٢ر١٨٪ ، ٣ر٢٢٪ ، ٣ر١٢٪ بالنسبة للعينة الوسيطة) ٠

ثالثا : التصنيع والاتجاه نحو انكماش العمل الزراعى :

على الرغم مما كشفت عنه الدراسة الميدانية ، على نحو ما قدمت سلفا ، عن ارتباط ظهور التصنيع بكفر الدوار بزيادة الكثافة السكانية

زيادة ملحوظة الا انني في الواقع لا اميل الى استخدام معدلات الكثافة السكانية كمؤشرات لتحضير المجتمع ، على نحو ما ذهب اصحاب المدخل الديموجرافي لدراسة التحضر · بل اكتفيت باعتبار هذه الزيادة السكانية مجرد مظهر من مظاهر الحضرية المرتبطة بالتصنيع · ذلك انه الى جانب الانتقادات التى وجهت للمدخل الديموجرافى ، والتى قامت فيما اعتقد على اساس نظرى بحت ، كشفت الدراسة الميدانية عن صعوبات وتناقضات واضحة فيما لو طبق هذا المدخل على واقع مجتمع الدراسة (٢٩) ·

---

(٢٩) من بين هذه التناقضات ان التعريف الوارد بالتعدادت السكانية للمنطقة الحضرية تعريفا تعسفيا يعجز من ناحية عن توضيح خصائص الحضرية كطريقة للحياة ، ويتعارض من ناحية اخرى مع المقاييس العددية او مقاييس الكثافه السكانية للمنطقة · فالحضر كما ورد تعريفه في تعدادات السكان عبارة عن « محافظات القاهرة والاسكندرية وبور سعيد والسويس وعواصم المحافظات والبنادر وعواصم المراكز » (تعداد سنة ١٩٦٠ المقدمة) ولا شك ان هذا التعريف يخلو تماما من محاولة توضيح المقاييس المستخدمة لقياس درجات التحضر في البلاد · فاذا ما جاز لنا اعتبار الكثافة السكانية مقياسا صالحا في هذا الصدد ، على نحو ما تشير اليه بعض الدراسات في هذا الصدد ، لتضح لنا مدى ما ينطوى عليه هذا التعريف من تعسف وتناقضات · والمثال على ذلك ان مدينة مثل كفر الدوار وهى منطقه حضريه طبقا لهذا التعريف لكونها عاصمة لمركز كانت تبلغ في كثافتها السكانيه سنة ١٩٤٧ اقل من نصف تعداد سكان احدى القرى التابعه للمركز مثل البسلقون حيث بلغت نسبة كل منها على التوالى ١١٠٥٣ . ٢٣٧٠٦ نسمة · وبالمثل لمدينة ابو حمص فهى حسب التعريف منطقة حضرية ولكنها مع ذلك تقل في عدد سكانها سنه ١٩٦٠ عن سكان احدى القرى التابعة للمركز مثل قريه « بطورس ، حيث بلغ تعداد كل منهما على التوالى ٩٦٦٦ ١٣٢٥٨ نسمه (التعداد العام لسكان المملكة =

غير انه على الرغم من انني لا اميل الى استخدام الزيادة العددية لكثافة السكان دليلا لتحضر المجتمع ، معارضا بذلك وموقف جيست ، واندانبيير ، ودونالد بوجو ، ودفيز كنجزلى ولخرون غيرهم من انصار المدخل الديموجرافى لدراسة التحضر ، الا انني اتفق مع ولرن ثامبسون

فى تعريفه للحضرية بانها « حركة الافراد وانتقالهم من مجتمعات تقوم اساسا على الزراعة الى مجتمعات اخرى اكبر بوجه عام ، ويتركز نشاطها فى الحكومة والتجارة والتصنيع والخدمات » (٣٠) . لقد اوضحت الدراسات العديدة ان اكثر المجتمعات تقدما فى درجات التحضر هى اقلها اعتمادا على العمل الزراعى بصفة اساسية واكثرها اتجاها الى اعمال لازراعية بالدرجة الاولى . ولذلك اعتقد ان تحول المجتمع من الاعتماد الاساسى على النشاط الزراعى الى اوجه اخرى للنشاط الاقتصادى وما يترتب على ذلك التحول من زيادة التركيز فى المدن وظهور نمط خاص من التفاعل والعلاقات الاجتماعية بين الافراد ، وانتشار مشكلات اجتماعية من نوعية خاصة تعد من اهم المقاييس التى تستخدم لدراسة التحضر . وبالتالى ارى ان تعريف ثامبسون للحضرية ، وان موقف دلفير كنجزلى عندما اتخذ من انكماش العمل الزراعى دليلا على تحضر المجتمع اكثر المواقف التى استخدمت المدخل الديموجرافى اعتدالا واتفاقا مع اتجاه الدراسة الراهنة .

لقد كشفت الدراسة الميدانية عن ان تصنيع المجتمع قد صوحب الى جانب زيادة السكان فى مناطق توطنه بانخفاض ملحوظ فى نسب

=

المصرية عام ١٩٤٧ الجزء الاول كراسة ٩ مديرية البحيرة جدول ٣ ص ١٠ - ١١ التعداد العام للسكان سنة ١٩٦٠ الجزء الاول محافظة الجيزة مصلحة الاحصاء والتعداد بالقاهرة جدول رقم ١٩ ص ٢٨٥ - ٢٨٦) .

(30) Andirson; «Urban Community. . .»; Op; Cit; P. 4.

الاشتغال بالاعمال الزراعية وارتفاع ملحوظ فى نسب الاشتغال بالاعمال للازراعية والصناعية بصفة خاصة ٠

ومن الملاحظات التى يمكن استخلاصها من الدراسة الميدانية ما يلى

١ ـ كشف مناطق الصناعة الثلاثة عن وجود ارتباط طردى بين زيادة القوى العاملة من ناحية وبين زيادة نسب العاملين فى القطاع الصناعى من ناحية اخرى ٠ فمنطقة « كفر سليم » حيث تقع مصانع شركة « مصر للغزل والنسج الرفيع » زادت فيها نسبة القوى العاملة بنسبة ٢ر٣٧٤٪ مع زيادة فى نسب المشتغلين بالصناعة ٠ ففى الوقت الذى كانت تمثل فيه الصناعة العمل الاساسى لنسبة ١٪ فقط من اجمالى العاملين سنة ١٩٣٧ ، اصبحت تمثل العمل الاساسى لنسبة ٥٧٪ من اجمالى العاملين بها سنة ١٩٤٧ ٠

ومنطقة « دفشو » حيث تقع مصـــانع « شركة مصر للحرير الصناعى » زادت فيها نسبة العاملين بحوالى ٢ر٥٠٪ ، واقترنت هذه الزيادة بزيادة ملحوظة فى الاشتغال بالعمل الصناعى من ٣ر٠٪ من اجمالى العاملين سنة ١٩٣٧ الى ٢ر١٩٪ من مجموع العاملين بالمنطقة سـنة ١٩٤٧ ٠ وبالمثل زادت نسبة العمالة فى منطقة البيضا حيث تقع « شركة مصر صباغى البيضاء » بمعدل ٤ر١٦٪ عما كانت عليه سـنة ١٩٣٧ واقترنت هذه الزيادة باتجاه مماثل نحو زيادة العمل بالمصانع من ٩ر٢ من مجموع العاملين سنة ١٩٣٧ الى ٤ر٦٪ من العاملين بالمنطقة سنه ١٩٤٧ ٠

٢ ـ كذلك كشفت مناطق الصناعة الثلاثة عن وجـــود ارتباط عكسى بين زيادة القوى العامله من ناحية ونسب الاشتغال بالاعمـــال الزراعية من ناحية اخرى ٠

ففى الوقت الذى زادت فيه نسبة العاملين بمنطقة « كفر سليم »

تناقصت فيه نسبة المشتغلين بالزراعة من ٧ر٧١٪ من اجمالى العاملين سنة ١٩٣٧ الى ٤ر١٥٪ من مجموع العاملين سنة ١٩٤٧ .

وبالمثل فى منطقة « دفشو » تناقص العمل الزراعى من ٣ر٧٦٪ من مجموع العاملين سنة ١٩٣٧ الى ٧ر٥٦٪ سنة ١٩٤٧ . وفى منطقة «البيضاء» ظهر هذا الاتجاه الى الانكماش فى حجم العماله الزراعية الى حد ما من ٩ر٧٢٪ الى ٣ر٦٩٪ فى الفترة ما بين ٣٧ ، ١٩٤٧ .

٣ ـ من الملاحظ ايضا ان الزيادة او التوسع فى العمل الصناعى بمناطق الصناعة الثلاثة قد سارت بنسبة متساوية مع معدلات الانكماش فى العمل الزراعى . ففى الوقت الذى انكمشت فيه نسبة العاملين بالزراعة بكفر سليم بمعدل ٣ر٥٦٪ عما كانت عليه سنة ١٩٣٧ تزايدت نسبة العاملين بالصناعة بنسبة ٥٦٪ من مجموع العاملين . وكذلك بالنسبة لمنطقة دفشو انكمشت فيها نسبة العاملين بالزراعة بمعدل ٦ر١٩٪ وتزايدت فيه نسبة العاملين بالصناعه بمعدل ٩ر١٨٪ ، وفى منطقة البيضا تناقصت نسبة العاملين بالزراعة بمعدل ٦ر٣٪ وتزايدت نسبة العاملين بالصناعة بمعدل ٥ر٣٪ عما كانت عليه سنة ١٩٣٧ .

وبناء على ما تقدم من ملاحظات نستطيع أن نقرر اولا ان الزيادة فى مصب العمالة فى المناطق الثلاثة كانت زيادة فى العمل الصناعى بصفة اساسية ، وثانيا اتجاه الافراد وتحولهم من العمل الزراعى الى العمل الصناعى خاصة وان نسبة الانكماش فى العمل الزراعى كانت متساوية ـ على نحو ما قدمت ـ مع نسب الزيادة فى العمل الصناعى .

٤ ـ وتمثل منطقة «العكريشه» المنطقه المتاخمه لمناطق الصناعة والتى تعرضت لوطأة الصناعة على نحو مباشر بحيث كشفت هى الاخرى عن نفس الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعى والتوسع فى العمل

الصناعى وان كانت النسبتين غير متكافئتين كمـــا هو الحـــال فى مناطق الصناعة • فقد تناقصت نسبة العاملين بالزراعة فيهامن ٢ر٦٤٪ من اجمالى العاملين سنة ١٩٣٧ الى ٤ر٣١٪ سنة ١٩٤٧ بينما ازدادت نسبة العاملين فى الصناعة من ٣ر٤٪ سنة ١٩٣٧ الى ١ر١٩٪ من مجموع العاملين سنة ١٩٤٧ •

٥ ـ اما منطقة « كفر الدوار » فيبدو انها كانت اكثر تاثرا بعامـــل التصنيع لا من حيث زيادة الاتجاه نحو العمل الصناعى فحسب بل من حيث زيادة الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعى بها • فمن الملاحظ ان نسبة الاشتغال بالعمل الزراعى قد تناقصت فى الفترة ٣٧ ـ ١٩٤٧ بنسبة ضئيلة جدا اذا ما قورنت بما عداها من المناطق الاخرى من ١ر١٥٪ الى ٦ر١١٪ من مجمـــوع العـــاملين بها فى ١٩٣٧ ، ١٩٤٧ على التوالى • بينما زادت فيها نسبة المشتغلين بالصناعة زيادة ملحوظة من ٥ر١١٪ الى ٢ر٣١٪ من مجمـــوع العاملين بها فى نفس الفترتين •

٦ ـ وتسير منطقة «ابو حمص» التى تبعد تماما عن مواقع الصناعـة بكفر الدوار فى اتجاه عكسى للتحضر مع كفر الدوار ، فعلى الرغم من زيادة انكماش العمل الزراعى بمنطقة ابو حمص بدرجة اكثر وضوحا عنها فى كفر الدوار تناقص فيها نسبة المشتغلين بالعمل الصناعى الى حد ما • وكانت بذلك ان تكون هى المنطقة الوحيدة التىكشفت عن تناقص نسبة العمل الصناعى من بين مناطق الدراسة •

٧ ـ مما تقدم نستطيع ان نستخلص بعض النتائج الهامة نلخصهـا فيما يـــلى :

اولا : ان تحضر المجتمع وتحويله السابق كعملية ينتقل فيها الافراد من العمل الزراعى الى اعمال لا زراعية ليس وقفا على عامل التصنيع او

نتيجة ضرورية مترتبة عليه وحده فكما رأينا من قبل ان منطقة ابوحمص رغم عدم تأثرها بعامل التصنيع الا ان تجاه التحضر فيها يسير فى اتجاه انكماش العمل الزراعى لا لانها خاضعة لوطأة الصناعة بل لكونها عاصمة لمركز ادارى • كذلك لا يشترط فى الحضرية ان يتجه الافراد للعمل الصناعى كبديل وحيد للعمل الزراعى ، فقد رأينا فى منطقة ابو حمص انه رغم تناقص نسبة المشتغلين فى العمل الزراعى ، لم ترتفع نسبة العاملين بالقطاع الصناعى بل على العكس من ذلك تناقصت هذه النسبة ولو بمعدل ضـــئيل •

ثانيا : ان التصنيع ولو انه لا يعتبر عاملا اســاسيا ووحيدا فى تحضر المجتمع على نحو ما قدمت ، الا انه مع ذلك عامل معجل لحدوث عملية التحضر • والدليل على ذلك ان منطقة كفر الدوار لانها جمعت بين كونها عاصمة لمركز ادارى من ناحية ، وبين كونها منطقة متأثرة بعامل التصنيع من ناحية اخرى كانت هى اولى المناطق التى يمثل فيهـــا الاشتغال بالعمل الزراعى نسبة ضئيلة من مجموع القوى العاملة فيها حيث بلغت نسبة الافراد المشتغلين بالعمل الزراعى فيها ٦ر١١٪ من اجمالى العاملين بها سنة ١٩٤٧ فى مقابل ٣٠٪ فى منطقة ابو حمص •

ثالثا : ان اتجاه التحضر المرتبط بالتصنيع يتمثل فى زيادة الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعى والاتجاه بنفس السرعة والمعدل نحو التوسع فى العمل الصناعى ، وذلك على نحو ما كشفت عنه مناطق الصناعـة الثلاثة •

رابعا : التصنيع وتغير نسق التفاعل الاجتماعى فى المجتمع :

ذكرت فى مستهل عرض نتائج الدراسة الميدانية ان من اهم القضايا التى يدور حولها البحث فى هذا الفصل ان انتشار التصنيع وقد ارتبط بظهور نمط من الحياة الاجتماعية اتفق على تسميته بالنمط الحضرى

فى مقابل النمط الريفى الامر الذى يترتب عليه ان تكشف الحياة الاجتماعية المتأثرة بوطأة التصنيع عن تغيرات مصاحبة فى نمط الحياة الاجتماعية السابقة على تصنيع المجتمع • وذكرت ان الحضرية كطريقة فى الحياة والسلوك والتفكير لا يكفى لتعريفها وتحديدها الاعتماد على التفسيرات التى تستند على خصائص الحجم والكثافة السكانية على نحو ما يذهب انصار المدخل الديموجرافى لدراسة التحضر • وبناء عليه اعتبرت المدخل السوسيولوجى عند سوروكين وزيمرمان بصفة خاصة اكثر المداخل صلاحية لدراسة التحضر ولتحديد خصائص الحياة الحضرية المتأثرة بالتصنيع مركزا فقط على اربعة خصائص من ثمان ذكرها سوروكين فى هذا الصدد هى الحجم والكثافة والمهنة ونسق التفاعل • ولقد تعرضت حتى الان على نحو ما قدمنا الى للخصائص الثلاثة الاولى لتبقى الخاصية الرابعة والاخيرة والمتعلقة بنسق التفاعل فى مجتمع حضرى صناعى •

وبصدد الحديث عن نسق التفاعل الاجتماعى فى المجتمع الحضرى ، ذكرت ان من اهم الخصائص التى يجمع عليها مفكرو الغرب والتى تصور فى نظرهم هذا النسق انما تتلخص فى سطحية العلاقات الاجتماعية بين الافراد واتجاهها اتجاها نفعيا تعاقديا ، بحتا ، ثم الروابط وجماعات المصلحة ، ثم سيطرة وسائل الضبط الرسمى ، واخيرا الاتجاه نحو الفردية والسوءال الان ماهى اهم الخصائص التى كشفت عنها الدراسة الميدانية للحياة الاجتماعية الحضرية ، وما هو دور التصنيع فى تحديد وتشكيل هذه الخصائص ؟

(ا) سطحية العلاقات الاجتماعية :

١ ـ لقد كان من المتوقع ان تكشف الدراسة الميدانية عن انتشار العلاقات الاجتماعية السطحية فى منطقة المصانع كسمة حضرية من سمات التفاعل بين الافراد ، نظرا لما يصاحب التصنيع عادة من لا تجانس

ثقافى نتج وبصفة اساسية عن دور التصنيع فى جذب افراد لختلفت ثقافاتهم ومحلياتهم واتجاههم .. الخ . الا أنه قد تبين على عكس مما هو متوقع ان سطحية العلاقات الاجتماعية بين الافراد لم تتمثل فى منطقة المصانع بنفس الدرجة التى تمثلت فى منطقة كفر الدوار . ففى سؤال عن العلاقة بالجيران اتضح ما يلى :

ان هناك حوالى (٩ر٦٣٪ تكرار ٢٢٤) من مفردات العينة التجريبية - منطقة المصانع - تربطهم بجيرانهم علاقات وثيقة فى مقابل نسبة (٤ر٣٧٪ تكرار ٢٨١) فى العينة الوسيطة - منطقة كفر الدوار ، ونسبه (٨ر٦٤٪ تكرار ١٦٢) فى العينة الضابطة - منطقة ابو حمص - .

وان نسبة من يرتبطون بجيرانهم بعلاقات سطحية كانت (٧ر٣٠٪ تكرار ١٠٧) ، (١ر٥٤٪ تكرار ٤٠٥) ، (٤ر٢٨٪ تكرار ٧١) من مفردات العينات الثلاثة على التوالى .

٢ - وقد يبدو من الطبيعى ان تتسم العلاقات الاجتماعية بين مفردات العينة الوسيطة بطابع السطحية ، نظرا لما تمتاز به منطقة كفر الدوار من اتساع فى الحجم ، ولما ترتب على تأثرها بعامل التحـ
من جذب سكانى ادى الى ارتفاع درجة اللاتجانس فيها ، الامر الذى يجعل بمقدورنا تفسير سطحية العلاقات فى حدود من اللاتجانس وفى ضوء عاملى التصنيع . غير ان ما كشفت عنه كل من العينة الضابطة من تشابه ظاهرى فى نوعية العلاقات السائدة بين الافراد. كما يتضح من التقارب النسبى بين حجم العلاقات السطحية والوثيقة بين مفردات كل منها الى حد كبير ، يجعلنا نتشكك فى هذه النتيجة الاخيرة وبالتالى يجعل نسق التفاعل ابعد ما يكون عن التأثر بعامل التصنيع خاصة بالنسبة للعينة التجريبية .

٣ - غير ان محاولة ربط ما كشفت عنه الدراسه من نتائج بالظروف

الاجتماعية المحيطه بكل منطقة المصانع ومنطقة ابو حمص من ناحيه ثم محاولة الكشف عن مقومات العلاقات بين الافراد في كل من العينتين من ناحيه اخرى قد اقتضت هذا التشابة الظاهرى بين العينه التجريبية والضابطة فى كثافة العلاقات السطحية والوثيقة بكل منهما دلالته مغزاه . واكدت بالتالى ما للتصنيع من دور فعال فى تغيير نمط التفاعل فى المنطقة الصناعية .

فعلى الرغم من ان انتشار العلاقات الوثيقة بين الافراد يرجع الى عامل التجانس بنفس القدر الذى تفسر فيه انتشار العلاقات السطحية فى حدود عامل التغاير بين الافراد ، الا انه قد اتضح ان انتشار العلاقات الوثيقة بين مفردات العينة التجريبية كان يرجع الى تجانس من نوع مختلف عن ذلك التجانس الذى يفسر انتشا العلاقات الوثيقة بين مفردات العينة الضابطة فالتجانس الذى ساد منطقة ابو حمص (العينة الضابطة) هو من النمط التقليدى الذى تلعب فيه عوامل مثل صغر حجم المجتمع والقرابة وتجانس الموطن . بينما التجانس الذى ساد منطقة المصانع (العينه التجريبية) من نوع جديد ومستحدث لا تلعب فيه عوامل القرابه او الموطن دورا ملحوظا بقدر ما ينتج عن تشابه المكانة المهنيه والاجتماعية وتشابه ظروف العمل وتجانس الاطار الثقافى المحيط بها ثم تشابه المشكلات التى يتعرض لها افراد المنطقة وتجانس ما يتمتعون به من مزايا وخدمات ... الخ .

٤ - وقد اكد البحث فى مقومات العلاقات بين الافراد تلك النتيجه التى انتهيت اليها . فقد كشف هذا البحث عن اسباب نمو العلاقات السطحية بين الافراد عن نتائج ذات دلالة توضح ان انتشار العلاقات السطحية كان يرجع فى العينه التجريبية الى عوامل مختلفه الى حد كبير عن عوامل انتشارها فى العينـــه

الضابطة ففى الوقت الذى يمثل فيه عامل مثل تجنب ما يمكن ان يترتب على قيام علاقات وثيقة بين الافراد من مشاكل سببا رئيسيا لما يميل اليه مفردات العينة التجريبية من سطحية العلاقات التى تربطهم والاخرين ، كان عامل مثل عدم وجود الارتباط القرابى بين الافراد سببا اولا لما يسود بين نسبة كبيرة من مفردات العينة الضابطة من علاقات سطحية • ويمثل عامل طبيعة العيش فى الحضر ، المتغير الثانى كعامل من عوامل انتشار العلاقات السطحية فى العينة التجريبية ، بينما فقد هذا العامل اهميته كعامل ادى فى نظر الافراد الى ما يربطهم بالاخرين بعلاقات وذلك بالنسبة للعينة الضابطة •

ومن ناحية اخرى ، اذا كان متغير مثل « انعدام التعارف » بين افراد العينات الثلاثة يعكس الى حد كبير مدى اللاتجانس السائد فى المنطقة التى تمثلها كل عينة ، امكننا القول ان منطقة كفر الدوار كانت اكثر المناطق تغايرا ، نظرا لان تكرار متغير « انعدام التعارف » كان اكثر ترددا فى نسبة كبيرة من مفردات العينة الوسيطة ، اذا قورن بنسبتها فى كل من العينتين التجريبية والضابطة •

ونستطيع بناء على ما تقدم ان نقرر حقيقتين هامتين :

الاولى : ان انتشار العلاقات السطحية بنسبة كبيرة فى العينة الوسيطة (منطقة كفر الدوار) كان يرجع فى المقام الاول الى ما ساد المنطقة من تغاير ثقافى واسع كنتيجة مترتبة على ظهور التصنيع أو تاثر المنطقة بوطاة الصناعة على نحو مباشر •

الثانية : انه على الرغم من ان حجم العلاقات السطحية كان متقاربا فى كل من العينة التجريبية (٣٠٫٧٪ تكرار ١٠٧) والعينة الضابطة (٢٨٫٤٪ تكرار ٧١) من ناحية ، ثم تقارب درجات التجانس بينهما على نحو ما يكشف عنه تكرار متغير « انعدام التعارف بين الافراد » فى

كل من العينيتين ، الا ان انتشار العلاقات السطحية فى كل منهما كان يرجع الى عوامل مختلفة تماما بحيث اوضحت دور التصنيع فى تغير نمط العلاقات السائدة في المنطقة الصناعية على نحو ما قدمته سلفا .

٥ - كذلك كشفت الدراسة عن انه على الرغم من ان العلاقات الوثيقة كانت اكثر انتشارا فى كل من العينة التجريبية والضابطة على حد سواء ،الا ان مقومات هذه العلاقات الوثيقة كانت تختلف فى الاولى عنها فى الثانية ٠

ومن الدراسة الميدانية نلاحظ ان «زمالة العمل والصداقة » كانت تمثل اساس ما يسود العينة التجريبية من علاقات وثيقة بالجيران ، يليها عامل الابتعاد عن الوطن الاصلى الذى يعبر عن رغبة الافراد فى استبدال ما كان يربطهم بالاقارب من علاقات وثيقة بالوطن الاصلى بعلاقات اخرى وثيقة بالجيران فى المجتمع الجديد ٠ ولذلك كنا نجد ان عامل القرابة والنسبة قد احتل مقاما متخلفا كعامل من عوامل انتشار العلاقات الوثيقة بين مفردات العينة التجريبية ٠

كما نلاحظ ايضا ان العلاقات الوثيقة فى العينة الضابطة ولو انها كانت متقاربة فى درجة انتشارها لما يسود فى العينة التجريبية من علاقات الا انها قامت فى العينة الضابطة على اسس مختلفة ٠ حيث نجد ان القرابة تلعب دورا كبيرا كعامل من عوامل انتشار العلاقات الوثيقة بين الافراد ، يليها عامل « حق الجوار » ، بينما احتلت الزمالة والصداقة مقاما متخلفا فى هذا الصدد ٠

نستطيع بناء على ما تقدم ان نقرر ان التصنيع قد غير انماط العلاقات الاجتماعية التى كانت سائدة من قبل ، وان نلخص اهم مظاهر التغير فيما يلى :

اولا تغير نمط العلاقات فى منطقة كفر الدوار - المتأثرة على نحو مباشر بالصناعة - من الشكل الذى يقوم على علاقات وثيقة والتى تكشف عنها العينة الضابطة . الى نمط من العلاقات السطحية نتجت كما اوضحت عن ما صاحب التصنيع من زيادة فى اللاتجانس او التغاير بين افراد المجتمع والذى وضعنا مقياسا له متغيرا مثل « انعدام التعارف بين الافراد » .

ثانيا : ان التصنيع قد اوجد نمطا من العلاقات الاجتماعية الوثيقة بين افراد المنطقة الصناعية ، كما نرى بالنسبة للعينة التجريبية ، وتقوم هذه العلاقات على دعائم واسس جديدة تختلف عن تلك العلاقات الوثيقة التى سادت منطقة ابو حمص ، العينة الضابطة ، فالاولى تقوم على عوامل زمالة العمل والصداقة بينما ترتكز الثانية على عامل القرابة وحق الجوار .

ثالثا : كان الابتعاد عن الوطن الاصلى ، والذى يشير بدوره الى عمليات الهجرة الى مواطن الصناعة والمناطق المجاورة لها والتى كانت هى الاخرى احدى النتائج المترتبة على تصنيع المجتمع ، ثم محاولة الافراد الدخول فى علاقات بديلة لعلاقاتهم بالجماعات القرابية فى الوطن الاصلى ، ودافعا لهم للدخول فى علاقات وثيقة بالجيران . وقد ظهر ذلك بوضوح عند سكان منطقة المصانع وكفر الدوار الواقعتين تحت وطأة التصنيع ، ولو ان كثافة هذه العلاقات الوثيقة ودرجة انتشارها قد اختلف كما راينا فى المنطقة الاولى عنها فى الثانية .

٦ - وكما كشفت الدراسة عن اختلافات واضحة فى انماط العلاقات السائدة ومقوماتها ، كشفت بالمثل عن فروق جوهرية فى طبيعة هذه العلاقات ووظيفتها . فالى جانب ان افراد منطقة المصانع قد اتخذوا من «الصداقة وزمالة العمل» بديلا لعامل «القرابة» كاساس يرتكز عليه نمط علاقاتهم الاجتماعية بالاخرين نجد ان معنى

الصداقة ووظيفتها قد اختلف الى حد كبير فى العينات الثلاثة .

ففى احدى الاسئلة التى وجهت لفئة المهاجرين بالعينات الثلاثة يدور حول العلاقة بالاصدقاء ومن اختيروا ولماذا اختيروا وشروط اختيار الصديق اتضح أن مفردات العينة التجريبية (منطقة المصانع) يختارون اصدقائهم من زملاء العمل اولا (٢٥٪ ١٥١)، ثم الجيران (١ر٣٤٪ تكرار ٩٩) فالاقارب فالبلديات (٢ر١٧٪ تكرار ٥٠) وان نسبة تبلغ (٣ر٣٪ تكرار ١٠) كانت تجمع بين اكثر من متغير من هذه المتغيرات المذكورة .

كما تبين ان عوامل «القرابة والانتماء» الى نفس الوطن والاقليم (البلديات) كانت تقع فى المحل الاول عند اختيار الصديق فى كل من العينة الوسيطة (كفر الدوار) والعينة الضابطة (ابو حمص) (٨ر٥٤٪ تكرار ٢٤٩) ، (١ر٦٨٪ تكرار ٤٤) . فى كل من العينة على التوالى. يلى ذلك «زمالة العمل» ، «فالخبرة» كعوامل لاختيار الاصدقاء .

كما كشفت الدراسة ايضا عن ان « تبادل المنفعة والمصلحة» كانت تشكل اكبر نسبة فى استجابات مفردات العينة التجريبية فيما يتعلق بشرط اختيار الصديق (٣ر٦١٪ تكرار ٩٧٨) يليها عوامل « تشابه المركز الاجتماعى والاقتصادى» للصديق (١ر٣٤٪ تكرار ٩٩) ، «وحسن سمعة الصديق وحسن معاشرته» (١٨٪ تكرار ٥٢) مع وجود نسبة (٤ر١٣٪ تكرار ٣٩) جمعت بين اكثر من شرط واحد . اما بالنسبة للعينة الوسيطة (كفر الدوار) فقد تساوت فيها عوامل المنفعة (٣ر٤٠٪ تكرار ١٨٤) «وتشابه المركز الاجتماعى والاقتصادى» للصديق (٨ر٣٩٪ تكرار ١٨١) الى حد كبير يليها « حسن سمعة الصديق وحسن معاشرته» (٥ر٢٦٪ تكرار ١٢١) مع وجود نسبة (٦ر٦٪ تكرار ٣٠) جمعت بين اكثر من متغير واحد . اما العينة الضابطة (ابو حمص) فقد كانت عوامل « حسن سمعه الصديق وحسن معاشرته» من اهم العوامل التى

توضع في الاعتبار عند اختيار الاصدقاء (٤٩٫٦٪ تكرار ٣٩) يليها تشابه المركز الاجتماعي والاقتصادى ، للصديق (٣٣٫٧٪ تكرار ٢٧) ثم اخيرا تبادل المنفعة والمصلحة (٢٩٪ تكرار ٢٣) مع زيادة فى التغيرات بلغت نسبة (١٢٫٣٪ تكرار ١٠) ٠

٧ ـ نستطيع ازاء ما كشفت عنه الدراسة من نتائج ان تقرر حقيقة هامة مؤداها : ان التصنيع قد اوجد نمطا من العلاقات الاجماعية ساد فى منطقة المصانع بصفة خاصة ، وقد امتاز هذا النمط بعلاقاته الوثيقة بين الافراد . ولكنها تقوم على عوامل الصداقة التى تتحدد فى اطار من زمالة العمل وتشترطها تبادل المنفعة وتشابه المركز او المكانة الاجتماعية لطرفى العلاقة ٠ هذا من ناحية ٠

ومن ناحية اخرى يمكن القول ان التصنيع كان عاملا من العوامل التى ادت الى اتجاه العلاقات الاجتماعية بكفر الدوار نحو السطحية فى الجزء الغالب منها ٠ بينما قامت العلاقات رغم ضآلة حجمها فى المنطقة على عوامل القرابة والانتماء الى الوطن الاصلى او الاقليم محدودة باطار من تشابه المركز وتبادل المنفعة ٠ هذا فى الوقت الذى كشفت فيه منطقة ابو حمص ـ كعينة ضابطة لم تتعرض لمؤثرات التصنيع ـ عن نمط للعلاقات امتازت بانها وثيقة ولكنها تقوم على عامل القرابة وتقررها عوامل احتلت فى اهميتها مكانة ملحوظة عنها فى منطقة المصانع وكفر الدوار ، مثل حسن السمعة والمعاشرة وذلك فى مقابل عامل تبادل المنفعة والمصلحة بين الافراد ٠

(ب) نمو الروابط وجماعات المصلحة :

١ ـ دلت المصادر الاحصائية على ان روابط وجماعات المصلحة كانت اقوى فى درجة انتشارها ونموها فى منطقتى المصانع وكفرالدوار بدرجة ملحوظة عنها فى منطقة ابو حمص ٠

والملاحظ ان منطقة كفر الدوار كانت تمثل اعلى المناطق الثلاثة من حيث انتشار الروابط وجماعات المصلحة على اختلاف نوعياتها. وقد جاء هذا الانتشار كنتيجة طبيعية تتفق واتجاه التغير في المنطقة . فقد رأينا من قبل ان التصنيع قد ادى من ناحية الى زيادة سكانية ملحوظة ترتبت عن عمليات الهجرة والتنقلات السكانية الى المنطقـــة استجابة لدور التصنيع كعامل من عوامل الجذب السكانى . ورأينا ايضا ان ظاهرة الاضطراد السكانى فى المنطقة قد اقترنت بظاهرة اخرى تمثلت فى اتساع درجات التغاير واللاتجانس فى منطقة كفر الدوار بصفة خاصة . لذلـك كان من الطبيعى ان تتبلور مصالح خاصـــة واهتمامات متباينة بين افراد ينتمون الى مستويات مهنية وثقافيـة واجتماعية متمايزة ، ويشاركون قيما واتجاهات مختلفة . ثم اخيرا ينتمون لاقاليم ومحليات متباعدة . الامر الذى ساعد بدوره على ظهور وانتشار روابط وجماعات المصلحة التى كانت بدورها انعكاسا واضحا لهذا التغاير الذى كشفت عنه منطقة كفر الدوار بالذات .

ونستطيع ان نتلمس اثر التصنيع فى هذا المجال على النحـو التـــــالى :

(أ) يبدو ان انتشار المصانع كان عاملا جوهريا فى نمو الحركة النقابية ، منطقة المصانع ، والمناطق المجاورة لها ، لذلك انفردت بوجود اربعة روابط مهنية صناعية تضم ما يقرب من ٢٥ الف عضوا . واشتملت «منطقة كفر الدوار» على ثلاثة روابط مهنية فى المجال الصناعى . فى الوقت الذى خلت فيه منطقة ابو حمص من وجود مثل هذا النوع من الروابط . وحتى فى مجال الروابط المهنية الزراعية كانت «منطقة كفر الدوار» اكثر اتساعا من حيث انتشار مثل هذه الروابط عن «منطقة ابو حمص» ..

(ب) كان انتشار الروابط الاقليمية بصفة خاصة فى كفر الدوار

والجمعيات الخيرية والدينية بمثابة رد فعل طبيعى لما ترتب على التصنيع من حركات للهجرة واسعة واختلاف الخلفيات التى ينتمى اليها المهاجرين للمنطقة · فقد كشفت الدراسات التى اهتمت بدراسة انماط التفاعل بين المهاجرين ، ودراسة وسائل تكيفهم للمجتمع الجديد ولاشكال هذا التكيف ، عن ان المهاجر يميل بطبعه الى التوحد والارتباط بجماعاته القرابية ، ولكنه يستبدل هذا الارتباط بتوحده مع ابناء موطنه الاصلى فى المجتمع الجديد ، او بانتمائه الى رابطة اقليمية يجد فيها اشباعا بديلا لميله للارتباط بجماعاته القرابية او الاولية ·

٢ - وقد كشفت الدراسة الميدانية على مستوى العينة عن نتائج تتفق مع تلك التى كشفت عنها المصادر الاحصائية · حيث تبين ان مفردات العينة التجريبية (منطقة المصانع) كانت اكثر توحدا وانتماءا للروابط وجماعات المصلحة يليها العينة الوسيطة (منطقة كفر الدوار) بينما كانت العينة الضابطة (ابو حمص) اقل العينات الثلاثة من حيث اشتراك مفرداتها فى مثل هذه الروابط ·

من الدراسة نلاحظ ان الانتماء او المشاركة فى الروابط وجماعات المصلحة كانت اكثر اتساعا وتعددا فى العينة التجريبية عنها فى العينتين الاخيرتين ، يبدو ذلك بصفة خاصة فى ان نسبة المشتركين من مفردات العينة التجريبية فى اكثر من رابطة تفوق نسبتها فى العينة الوسيطة والضابطة على حد سواء · كما نلاحظ ايضا ان العينة الوسيطة كانت مفرداتها اكثر انتماءا ومشاركة فى مثل هذه الجماعات مفردات العينة الضابطة · وهنا تتمثل درجات التأثير المتفاوت لعامل التصنيع فى المناطق الثلاثة التى تمثلها هذه العينات ·

كذلك كشفت الدراسة عن انه الى جانب اختلاف درجات العضوية

مى الروابط وجماعات المصلحه مى العينات الثلاثة باختلاف دوجات تاثر المناطق التى تمثلها بعامل التصنيع نجد هناك لختلافات وفروقا واضحة بين العينات الثلاثة فى نوع ووظيفه الروابط التى يقبل الافراد على الاشتراك والانتماء اليها ٠

وتوضح نتائج الدراسة الميدانية ان جميع افراد العينة التجريبية (منطقة المصانع) هم اعضاء فى نقابات وروابط مهنية ، بينما كانت نسبة الاشتراك فى هذه الروابط فى العينة الوسيطة والضابطة ضئيلة الى حد كبير ٠ كما توضح ان الاشتراك في روابط اقليمية محلية سمة تنفرد بها العينة الوسيطة (كفر الدوار) بصفة خاصة . وقد كان ذلك أمرا يتفق مع ما اوضحته من قبل من مؤثرات الصناعة فى نمو الحركة النقابية بمنطقة المصانع من ناحية ، وفى زيادة حدة التغاير واللاتجانس فى منطقة كفر الدوار كنتيجة لحركات الهجرة المستمرة اليها من ناحية اخـــــرى ٠

والى جانب الاشتراك فى الروابط المهنية والنقابات يلاحظ . ان العينة التجريبية لا تزال تحتفظ بنسبة كبيرة من مفرداتها (٥١ر٢٪ تكرار ١٨٠) بعضويتها فى اندية رياضية واجتماعية وجمعيات خيريه وروابط اقليمية ٠ وذلك فى مقابل نسبة اقل فى العينه الوسيطة)٥٥٪ وتكرار ٣٣٨) ونسبة ضئيلة جدا فى العينة الضابطة (٦ر١١٪ تكرار ٤٩) ٠ وقد اتضح من البحث ان عدم توفر هذه الروابط والجماعات فى منطقة ابو حمص كان سببا اساسيا جعل حجم العضوية والانتماء لمثل هذه الروابط يمثل ادنى المستويات فى العينه الضابطة اذا قورن بالعينة التجريبية والوسيطة ٠ ففى سؤال لغير المشتركين حول اسباب عدم الانتماء لهذه الروابط اتضح ان ، عدم وجود وتنوع هذه الروابط كان سببا اساسيا لديهم (٦ر٦١٪ تكرار ١٥٤) يلى ذلك ، عـــدم اقتناع الافراد بجدوى الروابط الموجوده (٤ر١٢٪ تكرار ٣١) يليه عامل ضيق الوقت او الانشغال فى العمل تمثل مى العينه الوسيطه السبب

الاول لحجم انتماء نسبة كبيرة من مفرداتها للروابط وجماعات المصلحة ٠

وبناء على ما تقدم يمكن القول ان اتجاه التحضر المصاحب للتصنيع فى هذا المجال انما يتمثل فى الانتقال من نمط اولى للتفاعل تندر فيه العضوية او الانتماء لجماعات ثانوية ، وتلك مرحلة تمثلها منطقــة ابو حمص باعتبارها نموذجا تقليديا سابقا على التصنيع ، الى نمط جديد يكشف عن ظهور جماعات المصلحة وتوسع نسبى فى حجــم العضوية فيها ، وتلك مرحلة تمثلها منطقة المصانع كنموذج صناعى ٠ وان كنا نجد ان هذا الاتجاه يسير نحو تنوع هذه الروابط وظيفيا بما يتلاءم وظروف الحياة الاجتماعية فى المجتمع ٠ وقد اتضح هذا الاتجاه بجلاء فى ان الجمعيات والروابط الاقليمية كانت اكثر نشاطا من النقابات والاتحادات المهنيه فى استقطابها لنسبة كبيرة من مفردات العينــة الوسيطة (كفر الدوار) عنها فى منطقة المصانع التى تميزت بوجود الروابط المهنية ممثله فى لنشاط النقابى ٠ ولذلك كان انتماء جميع افراد العينة التجريبية (منطقة المصانع) لهذه الروابط دليلا قاطعا على ما اوجده التصنيع من تجانس من نوع جديد ٠ ، على نحو ما قدمته سلفا، فى المنطقة قويت فيه روابط التوحد المهنى وضعت فيه روابط التوحـد الاقليمى او التعصب للجماعات القرابية ٠

(جـ) اتساع حدود التسامح وسيطرة وسائل الضبط الرسمية :

من الدراسات التى اهتمت بدراسة اختلاف حدود التسامح فى المجتمع باختلاف درجة تحضره ، تلك التى قام به صمونيل ستوفر S. Stauffer وعاونه فيها المركز القومى لبحوث الرأى العام بامريكا حاول فيها دراسة مواقف الامريكيين تجاه الافراد الذين يختلفون عنهم سياسيا ودينيا وذلك لقياس حدود التسامح والتعصب فى مناطق اختلفت فيها درجات التحضر ٠ وقد اسفرت دراسته عن ان الذين

يعيشون فى مدن اكثر من ١٠٠٠٠٠ نسمة وضواحيها هم اكثر تسامحا، بينما اولئك الذين يعيشون فى مزارع هم اقل تسامحا عن اولئك الذين يعيشون فى مدن صغيرة تقل عن عشرة الاف نسمة • وانتهى بذلك الى ان اختلاف حدود التسامح ترتبط باختلاف نمط المجتمع المحلى ودرجة تحضره (٣٢) •

غير انه من الملاحظ انه لم يكن بمقدورى ان استخدم نفس المعايير التى استخدمها ستوفر وغيره لقياس حدود التسامح فى مجتمع الدراسة نظرا لاختلاف الابعاد الاجتماعية والثقافية فى كل من المجتمع المصرى والامريكى ولذلك كان لابد من استبدال هذه المعايير الامريكية مثل التعصب الدينى ، والسياسى ، والعنصرى ، بمعايير اخرى اكثر ملائمة لواقع مجتمع الدراسة • وما اتخذت من مدى التعصب للجماعات القرابية ، الوطن الاصلى ، حدود التسلط الابوى داخل الاسرة ، وموقف الوالدين من تعليم البنت والسماح لها بالعمل ، ومدى ما يتمتع به الابناء من حرية الاختيار فى مسائل الزواج والاستقلال المعيشى وغير ذلك ، معايير يمكن بواسطتها قياس حدود التسامح فى مناطق الدراسة •

غير اننى هنا ، ونحن بصدد توضيح مظاهر التغير فى نسق التفاعل الاجتماعى ، ساحاول ان اركز على استعراض مظاهر التغير فى حدود التسامح بين الافراد خارج نطاق الاسرة ، وان أعرض لمظاهر تغير ابعاد التسامح • داخل الاسرة عند استعراض مظاهر التغير فى ميكانيزم التفاعل الاسرى وتغير العلاقات التى تربط اعضاء الاسرة المتغيرة وذلك فى الفصل الخامس •

---

(32) Gist: Op Cit; P 284

وقد كشفت الدراسة عن ان حدود التسامح فى مناطق الدراسة قد تغيرت فى نفس الاتجاه العام الذى كشف عنه تغير انسان التفاعل ٠

١ - ففى سؤال يدور حول « ما اذا كان لرب الاسرة تربطه صداقات بافراد آخرين لا يرتبطون معه بعلاقات قرابية » تبين ان العينة التجريبية (مناطق الصناعة) كانت اكثر تقبلا للصداقة التى لا يشترط فيها عامل القرابة (٧٢٫٦٪ تكرار ٢٥٤) تليها العينة الوسيطة (كفر الدوار) حيث كشفت عن نسبة (٤٠٫٢٪ تكرار ٢٦٩) تليها العينة الضابطة (٣٨٫٤٪ تكرار ٩٦) ٠ ومعنى ذلك أن حدود التسامح كانت اكثر اتساعا فى العينة التجريبية للاخرين من غير الاقارب عنها فى العينة الوسيطة والضابطة بصفة خاصة٠

٢ - وتتدرج الدراسة من التعصب للروابط القرابية الى التعصب لموطن الاصلى او ما يسمى بالعصبيات الاقليمية او المحلية ٠ فوجهت سؤالا مؤداه : « هل لك اصدقاء لا ينتمون الى نفس البلدة او المركز او المديرية التى تنتمى انت اليها ؟ » ٠ وقد تبين ان نسبة من اجابوا «بنعم» فى العينة التجريبية قد اتسعت قليلا عن نسبة من اجاب «بنعم» فى السؤال السابق فبلغت (٧٤٫٧٪ تكرار ٢٦١) ٠ فى حين أن نسبة من اجاب «نعم» فى العينة الوسيطة والضابطة ، قد قلت عن نسبتهم فيما يتعلق بالاجابة على السؤال السابق حيث بلغت فى العينة الوسيطة (٣٦٫٣٪ تكرار ٢٧٣) وبلغت فى العينة الضابطة نسبة (٢٤٫٨٪ تكرار ٦٢) ٠ وهذا يعنى بدوره انه على الرغم من ان عمال المصانع كانوا فى معظمهم من المهاجرين الذين اختلفت وتعددت مواطنهم الاصلية الا انهم كانوا اكثر تقبلا لبعضهم البعض بحيث لم يشترطون فى صداقاتهم الانتماء الى نفس الجماعة القرابية او الاقليم الذين ينتمون اليه . وبالتالى كانت حدود التسامح

عندهم لكثر اتساعا فيما يتعلق باختلاف القرابة والاقليم · اما فى كفر الصوار فنجد ان الافراد رغم انهم اكثر تقبلا لافراد لا يرتبطون بهم بروابط القرابة ، الا انهم يقيمون صداقاتهم وعلاقاتهم الوثيقة اصلا على الانتماء الى نفس الاقليم والموطن وذلك بنسبة كبيرة · ويبدو ذلك بدرجة اكثر وضوحا بالنسبة لمنطقة ابو حمص · بعبارة اخرى كان التعصب للانتماء الى الموطن والاقليم اكثر شدة عن التعصب للجماعات القرابية فى كل من المنطقتين ·

٣ ـ وقد كشفت الدراسة كذلك عن ان حدود التسامح حول اختلاف العقائد الدينية كانت اكثر اتساعا عنها بالنسبة لعامل القرابة او التعصب الاقليمى وذلك على مستوى العينات الثلاث ، وان كنا نجد ان العينة الوسيطة بصفة خاصة كانت اكثر اتساعا فى حدود هذا التسامح ففى سؤال لرب الاسرة عن « هل تشترط ان يكون صديقك يدين بنفس الديانة بها ؟ » اتضح ان نسبة من اجاب بالنفى فى العينة التجريبية قد بلغت (٨٦٫٤٪ تكرار ٣٠٢) فى مقابل (٩٢٪ تكرار ٧١٠) ، (٧٩٫٢٪ تكرار ١٩٨) فى كل من العينه الوسيلة والضابطة على التوالى ·

٤ ـ والى جانب ذلك حاولت الدراسة الكشف عن مواقف الافـــراد واتجاهاتهم نحو موضوعات معينة تتعلق بنواحى السلوك اليومى وتعكس بالتالى مظاهر التغير التى طرأت على ابعاد التسامح فى المجتمـــع ·

فقد اتضح لنا ان حدود التسامح فى العينة التجريبية فيما يتعلق باتباع الموضة كان اكثر اتساعا عنه فى العينة الوسيطة والضابطة على نحو متدرج · فالشعور بعدم الرضا تجاه هذا السلوك والذى يعبر عنه متغير « الخروج عن المالوف » كان فى العينة الاولى اقل حدة عنه فى العينة الثانية والثالثة ، وكذلك الحال بالنسبة للشعور بالاستياء

او استهجان هذا السلوك والذى يمثله متغير « البهرجة وعدم الاحتشام» والذى قد بلغ اعلى درجاته فى العينة الضابطة (٤ر٤٢٪) • ويمثل متغير « كل واحد حر » ظاهرة اللامبالاة وعدم الاكتراث والذى بلغت نسبته اعلاها فى العينة التجريبية (٤ر٣١٪) وبلغت ادناها فى العينة الضابطة (٤ر١٢٪ • هذا الى جانب ان الموافقة على اتباع هذا السلوك والذى يمثله المتغير « سلوك طبيعى لمسايرة التحضر» وان كانت نسبتها اقل بكثير من درجة الأستياء وعدم الرضا ، الا ان نسبتها فى العينة التجريبية فاقت ايضا نسبتها فى العينة الوسيطة والضابطة •

٥ - ومن ناحية اخرى حاولت الدراســة الكشف عن اختلاف حدود التسامح فى مناطق الدراسة باتباع طريقة اخرى تقوم على اساس الكشف عن الخلافات الموجودة بين الافراد واسبابها • على اعتبار ان توضيح اسباب وعوامل تصدع العلاقات الاجتماعية بين الافراد يعكس بدوره عن درجــات التسامح والتعصب لما يدور حوله خلافاتهم من مسائل •

ومن المعطيات الميدانية نلاحظ ان منطقة المصانع قد خلت الى حد كبير من مظاهر الخلافات التى ترجع فى نشأتها الى تعصب الافراد لجماعاتهم القرابية او التعصب للموطن والاقليم وتأتى هذه النتيجــة متسقة على ما كشفت عنه الدراسة ، سلفا ، من نتائج تؤكد ان رابطة الزمالة او الرابطة المهنية قد حلت محل رابطة القرابة والموطن من ناحية، وتؤكد ان حدود التسامح فى هذا المجال قد اصبح اكثر اتساعا عنه فى العينتين الاخيريين •

كما نلاحظ ايضا ان تصدع العلاقات بين الافراد يرجع فى المقام الاول الى عوامل التعصب الاقليمى للموطن الاصلى بالنسبة للعينــة الوسيطة (كفر الدوار) بما يتفق مع ما كشفت عنه المنطقة من درجة للتمايز واللاتجانس اكثر وضوحا عنها فى المنطقة الصناعية ومنطقة ابو حمص •

وهكذا نجد ان حدود التسامح بالنسبة لعامل القرابة ، والتى تميزت بالضيق النسبى فى ابو حمص ، قد اتسعت بدرجة ملحوظة فى كل من منطقة المصانع وكفر الدوار ، ولو ان التغير فى كفر الدوار اتخذ اتجاها اخرا يتمثل فى زيادة التعصب الاقليمى والمحلى بدرجة تفوق ما نجده فى المنطقتين الاخيرتين ٠

وبناء على ذلك يمكن القول ان الفرد فى منطقة ابو حمص يتفاعل مع الاخرين فى حدود من تعصبه لجماعاته القرابية الاولى الى حد كبير بينما نجده فى منطقة كفر الدوار يتخلى الى حد ما عن تعصبه للجماعات القرابية ، حيث تكون حدود التسامح فيها اكثر اتساعا ولكنه مع ذلك يظل محتفظا فى علاقاته بتعصبه لاقليمه وموطنه الاصلى ٠ اما فى منطقة المصانع فقد تلاشت هذه العصبيات القرابية والاقليمية وزادت حدود التسامح فيها اتساعا وحل محلها اسبابا اخرى «كعدم التفاهم او شجار الاولاد» كعوامل تفسر تصدع العلاقات بين الافراد او كأمور يدور حولها خلافاتهم ٠

٦ - اخيرا كشفت الدراسه عن سيطرة وسائل الضبط الرسميه بمعدلات مختلفة فى مناطق الدراسه ٠ ففى سؤال عن وسائل حل الخلافات بين الافراد ، اتضح ان الافراد يميلون فى منطقه المصانع الى حل خلافاتهم مع الاخرين بالالتجاء الى البوليس (٥٧٫٩٪ تكرار ١١) ، الى جانب استخدام طرق التفاهم الشخصى مع الاطراف الاخرى المتنازعه بصفة شخصية او بتوسط اخرون لا ينتمون الى جماعاتهم القرابية بنسبة ث٤٢٫١٪ تكرار ٨) ٠ اما فى منطقة كفر الدوار فقد تبين ان الالتجاء الى قوة البوليس وغيرها من وسائل الضبط الرسمى تشكل اهم وسائل حل الخلافات (٦٨٫٨٪ تكرار ٤٤) ، وان كنا نجد ان نسبة صغيرة نسبيا لا تزال تتمسك باهمية « المجالس العرفية» التى تتدخل

فيها الجماعات القرابية للاطراف المتنازعة (٢٥٪ تكرار ١٦) فى الوقت الذى نجد فيه ان التفاهم الشخصى كان ، لما تمتاز به المنطقة من تغاير ولا تجانس واسع ، يمثل ادنى النسب كوسيلة لحل الخلافات (٢ر٦٪ تكرار ٤) • اما منطقة ابو حمص فقد كشفت عن سيطرة وسائل الضبط الرسمى بنسبة ضئيلة اذا قورنت بالمنطقتين السابقتين (٦ر١٧٪ تكرار ٣) ، بينما لا تزال عمليات التحكيم والتوفيق التى تمارسها الجماعات القرابية (المجالس العرفيه) تمثل مكانة ملحوظة كوسيلة من وسائل الضبط غير الرسمية (٦ر٧٠٪ تكرار ١٢) •

خامسا : التوسع العمرانى كمظهر حضرى مصاحب للتصنيع :

كشفت الدراسة عن ان التوسع العمرانى كان من المظاهر الحضرية التى صاحبت تصنع المجتمع شانه فى ذلك شأن زيادة الكثافة السكانية وتوسع حركات الهجرة ، وانكماش العمل الزراعى ، وتغير انساق التفاعل الاجتماعى • وقد كان من اهم مظاهر التغير العمرانى ما يأتى :

١ - اتساع الرقعة العمرانيـــة :

فقد اجمعت تقارير كبار السن ، كما اوضحت المصادر الاحصائية عن ان دخول الصناعة بالقرب من مدينة كفر الدوار كان عاملا من العوامل التى ساعدت على اتساع الرقعة العمرانية بالمنطقة ، ذلك التوسع الذى تمثل فى زيادة حجم المدينة الى جانب كثافتها السكانية •

وكان من مظاهر هذا الاتساع ان كثيرا من المناطق والنواحى الصغيرة التى كانت متناثرة حول المدينة تقاربت فيما بينها لتلتقى مع حدود المدينة وتضم اليها كنواح تدخل ضمن التقسيم الادارى لمدينة كفر الدوار هذا من ناحية • ومن ناحية اخرى كان من مظاهر هذا الاتساع ان استحدثت مناطق اخرى جديدة لم تكن موجودة قبل دخول التصنيع

فمدينة كفر الدوار تضم اليوم حسب القرار الوزارى رقم ٣٣٦ لعام ١٩٦٣ ٤٨ ناحية داخل حدودها الادارية · وقد تبين بالبحث عن اصل هذه النواحي ان ١٥ ناحية منها لم تشر اليها تعدادات السكان لعـــام ١٩٣٧ اى في الفترة التى سبقت مباشرة تصنيع المنطقة (٣٣) ·

٢ - الاتجاه نحو استغلال الاراضى الزراعية لاغراض السكن :

ولتصنيع المنطقة فى هذا الصدد اثران : اولهمـــا ما ترتب على التصنيع من حركات للهجرة وجذب سكانى ادى الى ارتفاع الكثافة السكانية بالمنطقة وبالتالى الى زيادة الاقبال على بناء المساكن لســد للحاجيات السكنية لهذه الاعداد المتزايدة من السكان ·

والثاني : ما قامت به ادارة المصانع الموجودة فى المنطقة من اقامة

---

(٣٣) تضم الحدود الادارية لمدينة كفر الدوار حسب القرار المشــار اليه النواحى التالية :

كفر سليم - السناهرة - الاتكاوى - المكريشة - السعرانية - بندر كفر الدوار - كفر الدوار القديم - نظير - المراكبية خالد حسنين - يونس - الوكيل - طوقف - عثمان - الكدوة - ابيس المستجدة - كنج عثمان - الاوقاف - ابو سيف - البيضا الفقى - فرج عطيه - دفشو القصر - قراقول - منشا العمدة - ابو صالح - منصور - انطونيادس الصغرى - انطونيادس الكبرى الزتم - عكريشة سيدى عبيد - مساكن شركة مصر - سيدى شحاته - حدائق كفر الدوار - الميزانة - المهاجرين - الطويل - السمله - المضرب - دانيال - منشاة النصر - الجمالية - الضلعى - شركة الحرير - جربوعه - شركة الاغذية المحفوظة · ومما يذكر ان النواحى الخمسة عشرة الاخيرة هى تلك النواحى التى اقيمت بعد عام ١٩٣٧ ·

وحدات سكنية للعاملين بها بلغت في مجموعها حوالي ٣٢٦٧ مسكنا(٣٤) بالاضافة الى ما تقوم به الجمعيات التعاونية للاسكان والتابعة للجان النقابية بالمصانع الثلاثة من تقديم التسهيلات اللازمة للعاملين بها لاقامة مساكن على ارض يمتلكونها • وعلى اية حال فسواء كان الاقبال على اقامة مساكن محددة من جانب الافراد ، او من جانب هيئات حكومية، فان النتيجة المترتبة على ذلك تتمثل في زيادة الاتجاه نحو استغلال الاراضي الزراعية لاغراض السكن بصفة خاصة ليصبح هذا الاتجاه واحدا من المظاهر الحضرية المصاحبة للتصنيع •

٣ - والى جانب التوسع في استغلال الارض للاغراض السكنية • كشفت الدراسة عن مظهر حضري اخر تمثل في احتواء المنزل الواحد على اكثر من وحدة سكنية تصلح لاقامة اكثر من اسرة اسرة واحدة • وتلك ظاهرة ، كما يجمع بذلك كبار السن في المنطقة لم تكن معروفة من قبل •

وطبيعي ان تتسم المناطق الحضريـــة بتركيز سكاني ملحوظ يحتم زيادة عدد المساكن دون أن تكون المنطقة خاضعة بالضرورة لوطأة التصنيع ، وطبيعي ايضا ان تكون ارتفاع قيمة أراضي البناء في المنطقة الحضرية وارتفاع تكاليف مواد البناء المستخدمة وبناء المساكن المستقلة من الاسباب التي تؤدي الى ظاهرة احتواء المبنى الواحد على اكثر من وحدة سكنية الا ان ما تشير اليه الاحصائية من ارتفاع متوســـط عدد الاسر بكل منزل في مناطق الصناعة والمناطق الواقعة تحت تاثيرها

---

(٣٤) تضم الوحدات السكنية لشركة مصر للغزل والنسج الرفيـع ١٩٩٨ مسكنا ، وتضم وحدات شركة مصر صباغي البيضا ١٠١٩ مسكنا ، كما تضم الوحدات السكنية لشركة مصر للحرير الصناعي ٢٥٠ مسكنا •

مثل كفر سليم . والبيضا وكفر الدوار يدل دلالة واضحة على ان التصنيع كان له دور فعال فى خلق هذه الظاهرة الحضرية التى اشرت اليها .

وقد اجمعت تقارير كبار السن على ان استخدام المواد الحديثة فى بناء المساكن كالطوب الاحمر والاسمنت والمسلح ، كانت من المظاهر التى تلت انتشار الصناعة بالمنطقة . حيث كان يغلب على مساكن المدينة استخدامها للاخشاب كمادة اساسية لبناء المسكن فى منطقة كفر الدوار كما كان يغلب على مساكن المناطق المجاورة استخدامها للطوب اللبن كظاهرة معروفة فى المناطق الريفية . وقد تكون هذه الظاهرة كلها ظاهرة حضرية كانت صناعة بعيدة عن مؤثرات الصناعة التى بدات تنشط فيما بعد ، الا اننا نرجح ان يكون تشييد الوحدات السكنية الصناعية من قبل ادارات المصانع قد صوحب باتجاه للتقليد من جانب الافراد ليتبنوا مساكنهم على غرار هذه الوحدات السكنية الحديثة بما يتلائم وحاجات الكثير من العمال والموظفين ممن لم يتوفر لهم الاقامة بالوحدات السكنية. ومما يؤكد ذلك ان المناطق السكنية الحديثة والتى اقيمت بعد ظهور التصنيع بالمنطقة يغلب على مسكنها والاتجاه الحديث من حيث مواد البناء والتركيب المعمارى ، بينما ظلت المناطق القديمة والتى تبعد عن مواطن الصناعة تحتفظ ببعض المساكن التى يغلب عليها النمط القديم لبنـــاء المسـكن .

٤ - اتساع نطاق الخدمات فى المجتمع :

كشفت الدراسة عن ان تصنيع مجتمع الدراسة قد لعب دورا فعالا فى اتساع نطاق الخدمات فى مناطق الصناعة والمناطق المجاورة بدرجة ملحوظة . اذ على الرغم من أن تطور قطاع الخدمات فى المجتمع قد اصبح اليوم وفى كثير من بلاد العالم من السمات البارزة لظاهرة التحضر التى لا ترتبط بالضرورة بتطور الصناعة . وعلى الرغم من ان قطاع الخدمات فى مجتمعنا يخضع فى تطوره للسياسة العامة التى تنتهجها الدولة بما

تشتمل عليه من مخططات للاصلاح وبرامج للتنمية الاجتماعية على مستوى المجتمع ككل . الامر الذى يجعل من الصعب أن نفسر تطور هذا القطاع بالرجوع الى عامل التصنيع وحده ، الا انه قد تبين من الدراسة ان تصنيع المنطقة كان من العوامل التى ادت الى تطور قطاع الخدمات فى مناطق الصناعة بمعدلات اسرع عنها فى مناطق اخرى تخضع لنفس السياسة العامة للدولة .

ونستطيع ان نتلمس اثر التصنيع فى هذا المجال على النحو التالى :

١ - فى مجال التعليم :

دلت الاحصائيات على أن الاجهزة التعليمية كانت اكثر كثافة وتنوعا فى منطقة المصانع عنها فى منطقة كفر الدوار وابو حمص .

وتوضح الدراسة مدى ازدهار الخدمات التعليمية فى منطقة المصانع بصفة خاصة . فقد تبين ان منطقة المصانع - وتشتمل على ثلاث مناطق ادارية فقط من بين ٤٨ منطقة ادارية تشتمل عليها مدينة كفر الدوار - تشكل ٥٠٪ ، ٦٣٫٣٪ من مجموع مدارس وفصول المرحلة الابتدائية لمدينة كفر الدوار . كما تمثل نسبة ٣٠٪ ، ٢٤٫٢٪ ، ٣٨٫٣٪ من مجموع مدارس فصول وتلاميذ المرحلة الاعدادية لمدينة كفر الدوار كما تمثل بالنسبة للتعليم الثانوى نسبة ٦٦٫٦٪ ، ٧٤٫٢٪ ، ٧٤٫٢٪ ، ايضا من مجموع مدارس وفصول وتلاميذ المرحلة الثانوية للمدينة . هذا بالاضافة الى انها انفردت وحدها بوجود المدارس الصناعية فى مرحلتيها الاعدادية والثانوية ، وتفوقت على مدينة كفر الدوار من حيث انتشار التعليم التجارى . وانتشار دور الحضانة الى جانب انتشار المشاغل الخاصة للاولاد من الجنسين لتدريبهم على صناعات السجاد والاكلمة وفنون الحياكة والتطريز وظهور مدارس الثقافة السنوية .

وقد تبين من البحث ان هذا الاتساع والتنوع فى حجم خدمات التعليم بمنطقة المصانع يرجع فى المقام الاول الى تصنيع المنطقة وما ترتب عليه من توطين العاملين بالمصانع بالمنطقة ، وحرص ادارات المصانع على توفير خدمات التعليم لابناء العاملين ، فانشأت هذه المدارس التى قصرتها على ابناء العاملين بالمصانع كامتيـــاز خاص يتمتع به العاملون فقط ، الى ان خضعت هذه المدارس لاشراف وزارة التربيـة والتعليم التى توسعت من جانبها فى هذا المجال لتشمل بهذه الخدمات التعليمية جميع ابناء المنطقة من ابناء العاملين وغير العاملين بالمصانع ٠

٢ - وفى مجال الخدمات الطبيه والعلاجية :

انفردت منطقة المصانع ، بنصيب اكبر وذلك تمشيا مع السياسة العامة التى اتبعتها ادارات المصانع فى توفير مختلف الوان الرعايـة الاجتماعية والصحية للعاملين بها ٠

٣ - فى مجال الخدمات الترويحية والرياضية :

ويعتبر هذا المجال من اوضح المجالات التى ظهرت فيها اثار انشـاء المصانع بالمنطقة بوضوح تام ٠ وذلك على النحو التالى :

(أ) تم انشاء ثلاثة اندية رياضية لممارسة فروع الرياضـــة المختلفة فى المصانع الثلاثة وذلك فى مقابل مركز للشباب فى كل من كفر الدوار و بو حمص ٠

(ب) انشاء النوادى الاجتماعيـــة للعائلات لشغل اوقات الفراغ لاسر العاملين بالمصانع الثلاثة ممن يقيمون بالوحدات السكنية ٠ ولا تجد لهذه النوادى ما يناظرها فى كفر الدوار وابو حمص ٠

(ج) انفردت المنطقة الصناعية بظهور النشاط الكشفى فانشات

ثلاثة معسكرات كشفية لشغل وقت الفراغ لدى شباب المنطقة من ابناء العاملين .

(د) اقامة العروض السينمائية بالمجان ، وتيسير القيام بالرحلات الجماعية لاسر العاملين بالمصانع .

٤ - وفي مجال النقل والمواصلات :

لوحظ ان الصغر النسبى لحجم مدينتى كفر الدوار وابو حمص قد جعل وسائل النقل الداخلى فى كل منهما غير متوفرة . بل لا تزال الدرجات والعربات التى تستخدم الدواب والجرارات الزراعية تستخدم كوسائل للنقل الداخلى فى حدود المدينتين . اما بالنسبة للنقل الخارجى من والى المدينة فتستخدم فيه سيارات الاجرة وسيارات شركة البحيرة لنقل الركاب . وقد لوحظ ان منطقة المصانع تنفرد فى هذا المجـــال بامتيازات خاصة ، فالى جانب ما تقدمه المصانع من تيسير نقل العاملين من والى اعمالهم ، نجد ان اللجان النقابية بالمصانع قد انشأت جمعيات تعاونية للنقل تعمل على تقديم تسهيلات واسعة النطاق فى هذا المجال بالنسبة لقاطنى الوحدات السكنية الصناعية . سواء فى نقلهم من والى كفر الدوار والاسكندرية ، او نقل ابنائهم الى المدارس والكليات والمعاهد التى يلتحقون بها فى الاسكندرية او كفر الدوار ودمنهور .

مناقشـــة وتعقيب :

لقد كانت مهمة الكشف عن العلاقة بين التصنيع وظاهرة التحضر تشكل الهدف الاساسى الذى تدور حوله الدراسة فى هذا الفصل . ومن اجل ذلك تعرضت لتعريف عملية التحضر واستعراض المداخل المختلفة لدراسة الظاهرة ، كما اوضحت جانبا من الدراسات التى اهتمت ببحث هذا الموضوع . والتى جعلت من التصنيع عاملا اساسيا من عوامل تحضر المجتمع الصناعى الحديث ..

وفيما يتعلق بالدراسة التي نحن بصددها ، فقد سبق لن اتخذت موقفا معينا كاطار يحدد سير الدراسة مؤداه ان ظاهرة التحضر لا يكفي لدراستها الاعتماد على المدخل الديموجرافي وحده . بل لابد لتوضيح الظاهرة الحضرية المصاحبة للتصنيع من الاعتماد على المدخل السوسيولوجي الذى اعتبرته اكثر ملائمة لتعريف ظاهرة التحضر وتحديد خصائصها المميزة . ومن خلال ذلك وصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي :

١ - اتفقت الدراسة فيما كشفت عنه من نتائج مع وجهه النظر الديموجرافية فيما يتعلق بدور التصنيع في زيادة الكثافة السكانية في مناطق توطنه كعامل من عوامل الجذب السكاني تنشط نتيجة لانتشار حركات الهجرة والتنقلات السكانية مما يفسر هذه الزيادة السكانية المطردة .

٢ - غير اننى بصدد تفسير هذه الظاهرة الاخيرة الاختلاف نظريا وعلميا ، بناء على ما اتيح لها جمعه من بيانات احصائية وما كشف عنه الدراسة الميدانية من نتائج ، مع بعض اصحاب المدخل الديموجرافي لدراسة التحضر من امثال جيبست ، ولدنافيير، ودونالد بوجو ، ودافيز كنجزلي . ذلك في اعتبار الزيادة السكانية مقياسا لتحضر المجتمع ، ورأينا فيها مجرد مظهر من مظاهر الحضرية المصاحبة للتصنيع بشرط ان تقترن هذه الزيادة السكانيه بزيادة الاتجاه نحو انكماش العمل الزراعي واتساع دائرة الاعمال الحضرية كالصناعة والادارة والخدمات .

٣ - كان من اهم مظاهر التحضر المرتبطة بتصنيع المجتمع كما كشف عنها استخدام المدخل السوسيولوجي ما يلي :

(أ) على العكس مما ذهب اليه بعض الدراسات من ان التصنيع

امر يرتبط بزيادة درجة التغاير واللاتجانس في المجتمع ، كشفت الدراسة عن ان التغاير واللاتجانس الناتج) عن التصنيع كان مسألة درجة تفاوت باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والخصائص الايكولوجيـــة للمناطق الواقعة تحت وطأته • فقد رأينا ان التصنيع قد ادى الى شكل من التجانس قويت فيه رابطة المهنة والجوار بين افراد يمتهنون نفس المهنة ويشغلون مكانة اجتماعية واقتصادية متشابهة ، بالدرجة التى فاقت بكثير ما تعكسه اختلافاتهم الثقافية والاقليمية من درجة للتغاير • بعبارة اخرى لعب التصنيع في المنطقة الصناعية دورا فعالا فى صهر ما بين الافراد من اختلافات فى الوطن والثقافة والقيم وغيرهـــا ، واخراجهم اخراجا واحدا متشابها مما اوجد فيهم شعورا بالتجانس لتشابه المكانة المهنية والاجتماعية والاقتصادية الى حد كبير • هذا فى الوقت الذى كان عامل التصنيع فيه عاملا من العوامل التى ادت الى زيادة التغاير حدة وكثافة فى منطقة كفر الدوار نظرا لما ترتب عليـه من جذب سكانى واسع للمنطقة •

(ب) وبالمثل كشفت الدراسة عن نتائج مخالفة لما ذهبت اليه كثير من الدراسات من ان اتجاه التحضر المصاحب للتصنيع يأخذ شكل تغير فى العلاقات السائدة بين الافراد نحو مزيد من السطحية على نحو ما ذهب لندبرج (؟) وويرث وسوروكين وغيرهم من علمـاء الاجتماع الحضرى فقد اتضح ان العلاقات السائدة تبين منطقة المصانع كانت علاقات وثيقة فى اغلبها ، فى حين ان العلاقات السائدة فى منطقـــة كفر الدوار كانت تميل الى السطحية بدرجة ملحوظة •

ولعل مرد ذلك اختلاف درجة التجانس فى المنطقتين • ونشير هنا الى ان التصنيع رغم انه لم يغير من شكل العلاقات السائدة بين الافراد فى منطقة المصانع ليجعلها اكثر سطحية كما هو الحال فى كفر الدوار ، الا انه قد غير من الاسس التقليدية التى كانت تقوم عليها العلاقات الوثيقة فى مجتمع ابو حمص اللاصناعى • بحيث جعلها تقوم فى منطقة

المصانع على اساس من الصداقة وزمالة العمل ومراحل الطفولة والصداقة بالدرجة الاولى » وتكاد الدراسة فى هذا الصدد مع ما ذهب اليه بيرجل فى كتابه المذكور ، بصدد انتقاده لموقف سمبارت Sombart القائل بان «العلاقات السطحية اعم ما يميز المنطقة الحضرية ، من ان علاقات المواجهة المباشرة والوثيقة قد تكون اكثر كثافة فى المدن الكبرى منها فى بعض نواحى الريف» (٣٥) .

(ج) ادى التصنيع الى نمو الحركة النقابية بمنطقة المصانع ، كما ارتبط بظهور الروابط وجماعات المصلحة والتوسع فى حجم العضوية والانتماء الى الروابط كاتجاه حضرى مصاحب للتصنيع . وان كنا نجد ان هذه الروابط قد اختلفت من حيث النوع والنشاط باختلاف المناطق المتأثرة بالتصنيع . حيث سادت الروابط المهنية بمنطقة المصانع بينما سادت الروابط الاقليمية والجمعيات الخيرية فى منطقة كفر الدوار .

(د) على الرغم مما ادى اليه التصنيع من تجانس واسع فى المنطقة الصناعية ، الا انه ادى الى اتساع حدود التسامح فى المنطقة . وهذه النتيجة تأتى مخالفة لما ذهب اليه الباحثون فى علم الاجتماع الحضرى من انه كلما زادت درجات التغاير فى المنطقة كلما زادت حدود التسامح واللامبالاة بين الافراد . وقد لوحظ ان حدود التسامح كانت اكثر اتساعا فى منطقة المصانع فيما يتعلق بعوامل القرابة والانتماء للاقليم ، بينما كانت اكثر ضيقا فى منطقة كفر الدوار وابو حمص ولذلك كانت معظم الخلافات التى تؤدى الى تصدع العلاقات الاجتماعية بين الافراد ترجع الى اسباب تتعلق بالتعصب للجماعات القرابية او العصبيات الاقليمية فى منطقة كفر الدوار . بينما تلاشت هذا النوع من الخلافات الى حد كبير فى منطقة المصانع .

---

(35) Bergel Op Cit: P 7

(هـ) ادى التصنيع الى زيادة اتجاه الافراد الى وسائل الضبط الرسمية كوسيلة لحل الخلافات بينهم فى كل من منطقة المصانع وكفر الدوار ، بينما لا تزال المجالس العرفية وتدخل الجماعات القرابية تلعب دورا هاما فى هذا الصدد .

(و) كان التوسع العمرانى من المظاهر الحضرية المصاحبة للتصنيع وقد تمثل هذا التوسع فى امتداد الرقعة العمرانية ، والاقبال على بناء المساكن لسد الحاجيات السكنية المتزايدة ، وظهور مناطق عمرنية جديدة، وزيادة الاتجاه نحو استغلال الاراضى الزراعية لاغراض السكن ثم اخيرا اتساع نطاق الخدمات فى المجتمع . وقد كشفت الدراسة عن ان هذه المظاهر كانت اكثر وضوحا فى منطقة المصانع عنها فى المناطق الاخرى .

الفصل الثالث

« التصـــنيع والاســـرة »

★ تمهيـــد •

★ التصنيع ومظاهر التغير الاسرى فى المجتمع الصناعى الغـربى •

★ عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية •

★ مناقشـــة وتعقيب •

« التصـــنيع والاســـرة »

تمهيـــــد :

اشرت فى مقدمة الرسالة الى اننى سأتخذ من دراسة الاسرة مدخلا للكشف عن مظاهر التغير فى المجتمع الصناعى ، على اعتبار انها تمثل واجهة عريضة تعكس كل التغيرات التى طرأت على المجتمع نتيجة انتشار الصناعة . ولذلك كانت دراسة عينات من الاسر فى مجتمعات مختلفة فى درجة تصنيعها وذلك فى جوانب مختلفة من حياتها الاجتماعيـــة والاقتصادية والثقافية ، تمثل الاجراء العلمى الذى استخدمته الدراسة كوسيلة للكشف عن نواحى التغير فى المجتمع ككل . ذلك لان التغيرات التى طرأت على المجتمع فى طابع حياته العامة ، وفى بنائه وانساقه ونظمه ، ثم فى ثقافته وقيمه وغيرها من تغيرات ، كان الكشف عنها هدفا اساسيا لدراستنا ، يفترض انها اصابت جانبا او اكثر من حياه الاسرة ، باعتبارها الخلية الاولى للمجتمع ، والوحدة الاساسية للتحليل السوسيولوجى .

اشرنا الى ان الاسرة كنظام اجتماعى يرتبط بغيره من النظم ليكون واحدا من الانساق البنائية فى المجتمع هو النسق القرابى . والذى يرتبط بدوره وظيفيا بغيره من الانساق المكونة للبناء الاجتماعى ، ويتاثر بالتالى بما يتأثر به المجتمع ككل من عوامل للتغير . ويرى بعض الباحثين ان انتشار الصناعة وما يترتب عليها من تغيرات فى انماط الحيـــاة والمعيشه ومى نوعية المهن التى يمارسها الافراد ومى طبيعة النشاط الاقتصادى السائد وغيرها امر يفضى الى مزيد من التغيرات امتدت فشملت بناء الاسرة وحجمها ووظائفها ودورها فى المجتمع كوحدة اجتماعية

وفى مراكز اعضائها وادوارهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض . ومن ثمة كان من البديهى ان نهتم بالكشف عن مظاهر للتغير فى هذه المجالات السابقة

التصنيع ومظاهر التغير الاسرى فى المجتمع الحديث :

ـ اشرنا فيما سبق

ومن الحقائق التى اكدتها معظم الدراسات التحليلية والبحوث الامبريقية فى ميادين مختلفة من علم الاجتماع كعلم الاجتماع للصناعى والحضرى والاسرى حقيقة هامة مؤداها . ان رابطة التصنيع على الاسرة كجماعة او نظام اجتماعى ، كانت بما لا يدع مجالا للشك من القوة والوضوح بحيث فاقت مختلف التأثيرات التى تركها التصنيع فى غيرها من الجماعات والنظم الاخرى فى المجتمع الغربى ، الامر الذى جعل بعض الباحثين يرون ان مظاهر التغير الاسرى كانت اكثر ارتباطا بانتشار الصناعة وتطورها ، وان كثافة وعمق هذه التغيرات الاسرية كانت امورا نسبية اختلفت باختلاف درجات التصنيع والتحضر من مجتمع لاخر (١)

فعندما طرقت الصناعة ابواب الحضارة الغربية ، وجدت نمطاً من الاسرة ، كانت خصائص الامتداد فى الحجم ، وسيادة النزعة الجمعية ، وسيطرة العامل القرابى . والتسلط الابوى والاكتفاء الذاتى ، تمثل اهم خصائصه البنائية والوظيفية وقد اتفقت هذه الخصائص التقليدية مع ما احاط بالاسرة من ظروف اجتماعية واقتصادية ، وطريقة معينة للحياة تركزت فى الاعتماد على الزراعة كوسيلة للعيش والحياة والتفكير والعمل . لذلك كان انتشار الصناعة وتطورها وما صاحبها من تغيرات فى طرق العيش والحياة والتفكير . ايذانا بتغير هذه الخصائص التقليدية، واصبح من التناقض ان تبقى كما هى خصائص مميزة للاسرة المتغيرة

(I) N Anderson «Urban Community»; Op; Cit; P; 263.

خاصة وانها اصبحت ابعد احتمالا من ان تفى باغراض نافعة ، او ان تتوافق لما تفرضه حياة المجتمع الصناعى من ظروف اجتماعية واقتصادية ومهنية جديدة · بعبارة اخرى ان الاسرة الحديثة عندما استطاعت ان تتوافق لما تفرضه حياه المجتمع الصناعى من ظروف اجتماعية واقتصادية لما يجب ان تكون عليه الاسرة الحديثة · كما ان الاسرة التقليدية التى ظهرت بخصائصها وملامحها التقليدية لاسباب عملية ، قد تدهورت لاسباب عملية اخرى ، ليبدأ فى الظهور نمط اسرى جديد اكثر تكيفا ، بما له من خصائص بنائية ووظيفية ، لظروف العصر الذى وجـــد فيـــه (٢) ·

ولابراز مظاهر التغير الاسرى ، وتوضيح دور التصنيع فى هـذا الصدد ، جرت العادة بين علماء الغرب على المقارنة بين نمطين من الاسرة

(أ) نمط تقليدى :

يتمثل فى الاسرة السابقة على التصنيع ·

(ب) نمط متغير :

يتمثل فى الاسرة الحديثة التى خضعت مباشرة لمؤثرات الصناعة والعمل الصـــــناعى ·

ولقد كشفت المقارنة بين خصائص نمطى الاسرة عن اختلافات عدة اعتبرت بمثابة مظاهر للتغير التى لحقت نظام الاسرة فى استجابتها لعامل التصنيع ، ونستطيع ان نلخص اهم هذه المظاهر فيما يلى :

المظهر الاول : تغير حجم الاسرة ـ الانكماش والتقلص :

من ابرز خصائص الاسرة الحديثة هى تلك العزلة النسبية التى

---

(2) S. Dintiz: Op: Cit; P: 94.

جعلتها اقل انغماسا فى نسيج من العلاقات الوثيقة بالجماعات القرابية الممتدة · ويتضح هذا الضعف الذى اصاب العلاقات الوثيقة بالجماعات القرابية الكبرى ، فيما تستخدمه الاسرة اليوم من مصطلحات قرابية تميز بوضوح بين الاقارب من الدرجات المختلفة ممن كانوا يمثلون الوحدات الاساسية للاسرة التقليدية (٣) ·

ويعتبر الانكماش فى حجم الاسرة الحديثة من جماعة قرابية ممتدة قامت على اساس من تجمع وحدات شبه اسرية، الى اسرة صغيرة تقوم على رابطة الزواج وحدها ، من اهم مظاهر التغير التى لحقت بالاسرة ، وعبرت بالتالى عن خصائص العزلة وضعف الروابط القرابية التقليدية · اما عن دور التصنيع فى احداث هذا المظهر المتغير فيتمثل فى ان الصناعة قد اطاحت بكثير من القيود التى كانت تربط الاسرة التقليدية بشدة ، سواء بالارض الزراعية ، او بالجماعات القرابية الممتدة :

ان التكنولوجيا الصناعية فى قيامها على اساس من قوة عمل متحركة ، جعلت التنقل ضرورة يحتمها النجاح المهنى ، مما شجع على انتقال الافراد باسرهم الصغيرة الى مواطن الصناعة ، كما جعلته حقيقة تتعارض مع البناء التقليدى للاسرة · ذلك انه اذا ما توقع الفرد ان ينتقل وباستمرار ، وعلى مدى فترات قصيرة ، فانه لن يستطيع ان يتخذ لنفسه حاشية من اخوة واخوات واعمام وعمات وغيرهم ممن كانوا يشكلون معه وحدات اساسية فى الاسرة التقليدية (٤) ·

على ان هذا المظهر المتغير قد تضمن فى ذاته اتجاهات متعددة للتغير ، كانت بمثابة عوامل ساهمت بدورها فى تاكيده ، كما كانت من ناحية اخرى نتائج بارزة ترتبت على الاخذ بسياسة التصنيع فى المجتمع · ونستطيع ان نلخص هذه الاتجاهات فيما يلى :

---

(3) Schnieder: Op Cit; P: 427.

(4) Clark Kerr: Op: Cit: P. 104.

١ - انفصال الوحدات شبه الاسرية «الفروع» عن الوحدة الاصلية المكونة للاسرة :

فقد ادى تغير الظروف الاقتصادية للمجتمع ، وتغير طبيعة العمل العائلى ، وسيطرة المؤثرات الحضرية الى حدوث تلقلات فى روتينات العمل والحياة التقليدية التى كانت تسمح بامتداد الاسرة التقليديـــة لتشتمل على افراد يرتبطون بروابط قرابية من درجات مختلفة ومتعددة . لذلك اصبح من المتعذر على الجماعات القرابية الممتدة ان تعمل كوحدات متكاملة تحت ظروف العمل فى المجتمع الصـــــناعى ، كما اصبحت هذه الجماعات اقل توافقا مع ظروف الحياة الجديدة التى صاحبت ظهـــور الصناعة . وكان من الضرورى لتحقيق التكامل الاجتماعى للمجتمع الجديد ان يتلاشى بالتدريج هذا النمط الممتد للاسرة ليحل محله نمط الاسرة الصغيرة او ما يعرف بالاسرة النواه .

٢ - الهجرة وظهور النزعة الاستقلالية :

يلاحظ ان الاخذ بسياسة التصنيع ادى الى حدوث حركات واسعة للهجرة الى مناطق الصناعة ،كما ادى الى زيادة معدلات التنقل المهنى والجغرافى ، لذلك يرى البعض ان هناك ارتباطا وثيقــا بين حركات التنقل الواسعة والمصاحبة للتصنيع ، وبين الاتجاه نحو الاسرة الصغيرة، وان التغيرات فى حجم الاسرة تسير جنبا الى جنب مع تغيرات العمل الصناعى ومؤدى ذلك ان التنقل الذى زادت معدلات كثافته وسرعته مع تطور السياسة التصنيعية فى البلاد قد ادى الى تحرير الابناء من الروابط الاسرية الوثيقة . فالفرد فى سعيه الدائب لتحقيق النجاح . والذى يكون الجهد والمال وسيلة لبلوغه يعجز عن الالتزام بالتزامات مالية او عاطفية وثيقة بجماعات القرابيه حتى من الدرجة الاولى . بل ان ولائه انما يوجه وفى المقام الاول نحو اسرته الصغيرة والمحددة ، ولا

يمتد ولاءه او التزاماته الى ابعــد من ذلك الا فى اضيق الحــدود والمجالات (٥) ٠

٣ ـ انخفاض معدلات الخصوبة والاتجاه نحو زيادة ضبط النسل :

ان التحول من العمل الزراعى الذى اكد من القيمة الاقتصادية للطفل الى العمل الصناعى ، والانتقال من طابع الحياة الريفية حيث كان ارتفاع معدلات الخصوبة من دواعى المباهاه والتفاخر بين الاسر ، الى طابــع الحياة الحضرية ، كانت كلها من العوامل التى اثرت وبطريق مباشر على مكانة الطفل فى الاسرة الحديثة ، وللتصنيع فى هذا الصدد اثارا عــدة :

فعلى العكس من العمل الزراعى نجد ان العمل الصناعى تنظمة قوانين معينة حرمت عمل الطفل لسن معينة ، كما ان تطوير السياسة التعليمية بما يجعل تعليم الطفل الزاميا على الاقل لسن معينة ، الى جانب ما يتطلبه العمل الصناعى من اعداد وتدريب قد تطول مدته ، كل ذلك كانت عوامل ادت الى ابعاد الطفل عن مسرح العمل من ناحية ، كما قللت من قيمته الاقتصادية من ناحية اخرى ،بل وجعلت من الطفل فى النهاية عبئا ثقيلا على الاسرة الحديثة ٠

---

(٥) من الامثلة التى اوردها هارولد ولينسكى على ذلك ان المقارنة بين الاسرة التقليدية فى الصين والاسرة الامريكية فى هذا الصدد قد كشفت عن أن الفرد فى الاسرة الاولى كان اذا ما اصاب نجاحا او ثراءا فانه يتباع لوالديه منزلا يليق بمكانته الاجتماعية والمهنية الجديدة ، بينما تبين ان الامريكى مثلا اذا اصاب هذا الثراء فانه يوجه اهتمامه نحو ذاته واولاده فقط ، رغم انه قد ينتمى لاسرة فقيرة ولا يزور اسرته الا نادرا ، كما يعمل جاهدا على ان يلحق والديه احدى المؤسسات المعينة برعاية كبار السن ٠
(Wilensky: Op; Cit; P. 73).

كذلك دفع العمل الصناعى بالافراد نحو افاق جديدة اكثر اتساعا بحيث زاد من طموحهم نحو تحقيق مستوى معيشى اكثر رفاهية . الامر الذى زاد من اتجاه الاسرة نحو تحديد حجم الاسرة بصفة مستمرة حتى يمكن تحقيق هذا المستوى المتقدم (٦) .

والى جانب ذلك كله يلاحظ أن الاتجاه نحو التوسع فى توطن المشروعات الصناعية من ناحية ، واتساع حركات الهجرة من مختلف المناطق للتمركز فى مناطق الصناعة من ناحية اخرى ، كانت كلها عوامل ادت الى تضخم مشكلة الاسكان فى المجتمع الصناعى الحديث ، تلك المشكلة التى ساهمت بدورها فى زيادة الاتجاه نحو الاسرة الصغيرة والاقبال على ضبط النسل فى المجتمع الصناعى . وتبرير ذلك ان نمط الاسكان الحضرى والذى بلغ درجة كبيرة من بهاظة التكاليف ، فضلا عن الزيادة المستمرة فى كثافة السكان ، جعل من الاتجاه نحو تحديد حجم الاسرة ضرورة من ضروريات العيش والاقامة فى المجتمع الحديث ، وفى ذلك ما يبرر لنا احجام الاسرة الحديثة عن تقبل بعض الاقارب للاقامة معها كاعضاء دائمين فيها . ويفسر بالتالى لماذا لا يجد الاباء المسنون مكانا لهم فى الاسرة الحديثة ، ويكشف عن مدى حرص الاسرة الحديثة واتجاهها نحو تحديد وضبط النسل فيها (٧) . ولعلنا نجد فى اقوال بعض الباحثين مثل هارولد ولينسكي ما يوضح دور التصنيع فى تحديد حجم الاسرة الغربية المتاثرة بعامل التصنيع حيث يقول « اننا فيما يبدو ونتحرك الى نظام الطفلين ونتجه الى نظام الاسرة الصغيرة .... لقد

---

(6) Robert; M: Dinkel; «Occupation and Fertility in the United states;» American sociological Review; April 1952; P. Cit; P. 95.

(7) S. Dintiz; Op; Cit; P; 95.

اصبحنا الان اكثر تصنيعا . واصبح حجم الاسرة عندنا اكثر انكماشا وتحديدا (٨) .

٤ - تغير القيم الاسرية :

فلقد كان لتغيرات القيم المتعلقة بالزواج والعدد الامثل للاطفال في الاسرة ، ودور الزوجة في الاسرة ، وموقف الاسرة من ظاهرة اشتغال المرأة اثره الواضح في تحديد حجم الاسرة الحديثة

فالاحجام المؤقت او عدم اقبال الشباب على الزواج في سن مبكرة ، كاتجاه مضاد لما ساد في الاسرة التقليدية ، قد يعبر في الوقت نفسه عن أثر القيم الاسرية بالتيارات الحضرية ، كان سببا مباشرا في تحديد حجم الاسرة ، ففي الاسرة التقليدية نجد ان الزواج المبكر يمثل قيمة اساسية تنظمها اعتبارات اقتصادية واجتماعية ، وتؤكدها حقيقة مؤداها ان شباب الاسرة التقليدية اكثر قدرة على ان يبدأ حياته الزواجية والاسرية في سن مبكرة . خاصة وان كل من الزوجة والاولاد لا يمثلون عقبة امام نجاحه ، كما يحدث غالبا بالنسبة لشباب الاسرة الحديثة فضلا عن ان تربية الاطفال لا ترقى في الاسرة التقليدية لان تكون دافعا للزوجين الى محاولة تحديد حجم الاسرة نظرا لما للطفل من اهمية اقتصادية واجتماعية في الاسرة ، ولما له من دور ينتظره في القريب العاجل لغرض رفاهية وخدمة الجماعة ككل (٩) .

وفي الوقت الذي كانت فيه زيادة عدد افراد الاسرة من القيم الراسخه

---

(8) Wilensky; Op; Cit; P. 71.

(9) Warrens Thampson; «Population Problems» (4th edition) Mcgraw-Hill Co. Inc: New York: 1953; P. 218.

فى الاسرة التقليدية ، ومظهرا للتفاخر والتباهى بين الاسر ، ووسيلة لتاكيد الاهمية الاجتماعية والاقتصادية للاسرة التقليدية ، نمت وتطورت قيما اخرى لتصبح محل اهتمام وموضع منافسه بين الاسر الحديثـــة كالتاكيد على المكانة المهنية والتعليمية للابناء بصفة خاصة ، او تحقيق مستوى معيشى اكثر رفاهية ... الخ . كل ذلك جعل الميل نحو كثرة الانجاب لا يجد له ما يبرره فى نطاق الاسرة الحديثة بمعنى انه اذا كانت بساطة الحياة جعلت من تربية الطفل امرا هينا فى الاسرة التقليدية ، (فالمكان متسع ورخيص ، والغذاء متوفر ، والتعليم غير ضرورى ، الى جانب ما يساهم به الطفل من نصيب فى العمل الزراعى) وشجعت بالتالى على الاتجاه نحو زيادة معدلات الخصوبة فى الاسرة التقليدية ، نجد ان الاطفال فى الاسرة الحديثة يمثلون عبئا ثقيلا على عاتقها ، نظرا لما تتطلبه التربية الحديثة من نفقات باهظة ، ونظرا لبقائهم مدة طويلة عاجزون عن الكسب حتى سن متأخره كل ذلك ادى بالاسرة الحديثة الى زيادة استخدام وسائل ضبط النســـل (١٠) .

وبالاضافة الى ذلك ، كان لتغير مركز المرأة فى الاسرة الحديثـة اثره الواضح فى هذا الاتجاه . اذ لم يعد دورها قاصرا على الانجاب بل تنوعت ادوارها وتحددت فى اتجاه آخر ، وهى وان كانت ترغب فى ان تكون اما ، الا انها لا ترحب بارهاق نفسها ، بيولوجيا على الاقل ، لاكثر من مرات ثلاث فى حياتها لتتحمل اعباء الحمل والرضاعة والتربية ، تلك الاعباء التى زادت الصناعة من حدتها خاصة عندما فتحت ابواب العمل للمــرأة .

ولقد كان انكماش وتحديد حجم الاسرة . كمظهر من مظاهر التغير،

---

(10) J. Kahl: Op: Cit; P; 69.

الاسرى الصاحبة للتصنيع ، يمثل موضوعا اساسيا لبعض الدراسات والبحوث الامبريقية نذكر منها على سبيل المثال .

(ا) درسة اجبرن ونيمكوف لاثر التكنولوجيا الصناعية فى زيادة الاتجاه نحو انكماش حجم الاسرة الامريكية . فقد قارن اجبرن متوسط عدد افراد كل ١٠٠ اسرة فى الفترة ما بين ١٨٠٠ ، ١٩٤٠ . وكان من نتائج الدراسة ان متوسط عدد افراد كل ١٠٠ اسرة سنة ١٨٠٠ عبارة عن ١٧٧ زوج وزوجه ، ٣٤٣ طفلا ، ٥٩ من الاقارب والخدم ، بينما كان المتوسط فى سنة ١٩٤٠ عبارة عن ١٧٧ زوج وزوجه ، ١٤٩ طفلا ، ٥١ من الاقارب والخدم . ولذلك ذهب ان حجم الاسرة الامريـــكية يميل الى الانكماش وبخاصة من حيث زيادة عدد الابناء فى الاسرة ذلك ان معدل عدد الاطفال فى كل ١٠٠ اسرة تناقص فى الفترة المذكورة بنسبة ١٩٤ طفــــلا (١١) .

(ب) كذلك حاول كل من بومرت Baumert وهانيجر Hunniger بتوضيح اثر التصنيع والتحضر على حجم الأسرة التوبية ، وقامت دراستهما على اساس المقارنة بين حجم الاسرة فى مدينتين صناعيتين بالمانيـــا Frankfort Dramstadt وفى احدى القرى المجاورة لهمــــا . وقد كشفت الدراسة عن ان الاسر الممتدة كانت اقل عددا فى المدينتين عنها فى القرية . حيث بلغت نسبة الاسر التى تشتمل على الاجداد والاحفاد المتزوجين ٧٪ ، ٦٪ فى المدينتين فى مقابل ١٥٪ من اسر القرية . وبالعكس تبين ان نسب الاسر الصغيرة كانت فى المدينتين أعلى منها فى القرية . حيث وجد ان نسبة الاسر المكونة من زوجين بلا اطفال فى القرية المجاورة

---

(11) W. Ogburn & M. S. Nimkoff; «Technology and the changing family»; Boston; Houghton Mifflin Co; 1955; P. 99.

٣١٪ من مجموع الاسر في مقابل ٢٩٪ و ٣٢٪ من مجموع الاسر في المدينتين على التوالي (١٢) ٠

المظهر الثاني : تغير وظائف الاسرة ـ الفقدان والانتقال :

تزامن النمط التقليدى للاسرة الغربية مع تنظيم اجتماعي امتاز بالبساطة رجعلها وحدة اجتماعية واقتصادية ودينية وتعليمية بلغت درجة كبيرة من الاكتفاء الذاتي ٠ وتحقيقا لمبدأ الاكتفاء الذاتي ،واستجابة لظروف العزلة التي فرضت عليها ، اخذت الاسرة التقليدية على عاتقها مهمة القيام بتلك الوظائف التي تكفل للفرد حياة ومعيشة لا يحتاج فيها الى ما وراء حدودها فلم تكن هناك وظيفة تتعلق بالعمل والحياة الا ودخلت في نطاق مسئولية الاسرة (١٣) ٠ كما حتمت ظروف الاكتفاء الذاتي التداخل الوثيق بين الوظائف التي تقوم بها الاسرة ، فارتبطت الوظيفة الاقتصادية من انتاج واستهلاك بالوظيفة البيولوجية ممثلة في الانجاب ، وارتبطت الاخيرة بالوظيفة التعليمية التي تمثلت في نقل المواقف والاتجاهات والقيم التي تفضلها الجماعة ، كما ارتبطت بالوظيفة الدينية لتعليم وتحديد واجبات الفرد نحو الالهة والوطن والعائلة ، وبالوظيفة الترفيهية والاشباع العاطفي ٠ ولقد كان هذا التشابك الوظيفي لمهام الاسرة مدعاة لان يجعلها اشبه بمجتمع محلي صغير مغلق ومكتفي بذاته الحالي ابعد الحدود (١٤) ٠

---

(12) Anderson; Op; Cit; P. 280.

(13) Sister francis Jerome woods «The American family Systems; Harper brothers; New York; 1959; P. 45.

(14) Willystine goodsell: « A History of Marriage and family » Macmillan Co; New York; 1934; P. 12.

وبانتشار الصناعة وما صاحبها من تقدم تكنولوجى واسع . بدت الاسرة الغربية مجردة عن كثير من وظائفها التقليدية · وقد كانت الوظيفة الاقتصادية وبخاصة الجانب الانتاجى منها اكثر تاثرا بتبنى السياسة التصنيعية فى البلاد · ذلك ان فصل مكان العمل بعيداً عن محيط الاسرة كان واحدا من ابرز خصائص الاتجاه الصناعى ولدى بدوره الى تحول الوظيفة الانتاجية للاسرة الى اجهزة اخرى . فاصبح بدلا من الاسرة هو وحدة الانتاج ومركزه خاصة وان هذا المصنع كان اكبر من ان يمتلكه او يديره افراد لسرة بعينها مهما كبرت · لذلك لم يبق للاسرة المتغيرة فى نطاق الوظيفة الانتاجية الا بعض عمليات منزليه بسيطه كالطهى او الحياكة ، وحتى هذه الاخيرة تتخصص فى ممارستها هيئات واجهزة اخرى بعيدة عن نطاق الاسرة (١٥) ·

وقد ترتب على انتقال الوظيفة الانتاجية خارج نطاق الاسرة ، ان فقدت الاسرة بعض الوظائف الأخرى · فقد توزعت الوظائف التعليمية والدينية والترفيهية على ما اوجده المجتمع الصناعى من اجهزة ومنظمات عديدة حلت محل الاسرة فى الوفاء بهذه المطالب المتعددة · اذ عندما كان المنزل هو نفسه مكان العمل الرئيسى لافراد الاسرة ، كان من المتوقع ان تمارس الأسرة وظائفها التعليمية على اوسع نطاق ، بحيث لا تقتصر هذه الوظيفة على مجرد عمليات التنشئة الاجتماعية للطفل اعدادا له لان يكون مواطنا صالحا للمجتمع وجماعة الاسرة ، بل وايضاً تقوم باعداده لان يكون عضوا عاملا منتجا فى الاسرة ، تلقنه وتدربه على ما سيلحق به من عمل فى مستقبله بطريقة تجعل مساهمته فى العمليه الانتاجية الاسرية والاقتصاد المنزلى لها سلوكا متوقعا وواجب محتوما · وعلى العكس من ذلك اصبح تدريب الطفل على ان يكون عاملا فى مصنع مثلا امر

---

(15) Ogburn Op: Cit; P. 101.

يتجاوز مقدرة الاسرة وبالتالى عجزت الاسرة الحديثة عن تلقين اطفالها او تدريبهم لحياتهم المهنية المقبلة والتى تحدث جوانبها فى اتجاه التغير .

ان التطور التكنولوجى وانتشار التصنيع قد جعل من العملية الانتاجية من السرعة ودقة التنظيم ما يفوق حدود الاسرة التقليدية ، مما افقدها بالتالى وظيفتها الانتاجية ، وجعل التدريب والاعداد المهنى للفرد عملية تجاوز مقدرتها وحدودها مما افقدها وظيفتها التعليمية . فكما انتقلت الوظيفة الانتاجية الى اجهزة متخصصة ، انتقلت الوظيفة التعليمية بعيدا عن المنزل لتتولاها مدارس ومعاهد متخصصة ، واصبح التعليم اكثر انتظاما خارج نطاق الاسرة .

كذلك كانت الوظيفة الترفيهية ، ومهمة تنظيم وقت الفراغ من بين الوظائف التى تجردت عنها الاسرة الحديثة ، على ان اتجاه التغير فى هذا الصدد لم يقتصر على مجرد توفير اكبر لافراد الاسرة ، بل اصبح وقت الفراغ مسالة فردية ابعد من ان تنظمها الاسرة على اساس جمعى . كما هو الحال فى الاسرة التقليدية . فقد صاحب التقدم الصناعى . وانتشار المظاهر والمؤثرات الحضرية زيادة الاتجاه الى جعل شغل وقت الفراغ عملية تجارية ، وزيادة الاتجاه نحو ايجاد العديد من المنظمات والجماعات الثانوية التى ابعدت اعضاء الاسرة لتقضاء وقت فراغهم بوسائل مختلفة ولخدمة اغراض ومصالح متباينة ، وذلك بطريقة فردية بحتة وبالتالى لم يعد المنزل الا فى حالات نادره مركزا للنشاط الترويحى لاعضاء الاسرة .

ان لحدوث الانقلاب الصناعى فى العالم الغربى ، وانفصال مكان العمل عن مقر الاسرة ، ثم انشاء المصانع التى جذبت اعدادا كثيرة من الافراد ممن تركوا اوطانهم للالتحاق بالعمل الصناعى ، والنمو المتزايد للمراكز الحضريه كانت جميعها عوامل ادت الى كثير من التغيرات التى لحقت بناء الاسره ووظيفتها ليس فقط فى المجال الاقتصادى ، بل وايضا فى المجالات النفسيه والاجتماعية التى تعكس فى النهاية مدى انكماش

وفقدان وظيفة الاسرة كوحدة اقتصادية ، وتناقص من اهميتها فى تطوير الشخصية الاكثر تنوعا واختلافا عن ذى قبل (١٦) ٠ لقد اكدت هذه العوامل مجتمعة من قدرة الفرد على الاستغناء عن اسرته تماما ، وعلى ان يحيا حياته كاملة دون حاجة الى اسرته ٠ فقد وفرت له عوامل التغير فرصة لان يجد امامه من مهده الى لحده العديد من المنظمات والمؤسسات التى تعوضه عن تلك الوظائف التى تقدمها له جماعة اسرته بدرجة تجعله فى غنى تام عنها (١٧) ٠ ان الاسرة الحديثة قد اصبحت ، على حد تعبير بارسونز وعلى المستويات الميكروسكوبية ، بلا وظيفة ٠ فهى لا تشارك فى الانتاج الاقتصادى بذاتها ، كما انها ليست وحدة ذات اهمية فى نسق السلطة السياسية ، كما لم تعد جهازا يعمل بطريقة مباشرة فى عمليات التكامل الاجتماعى للمجتمع الكبير ، وحتى اذا كان اعضاؤها يشاركون فى هذه الوظائف جميعها ، الا انهم يفعلون ذلك كافراد وليسو كاعضاء فى اسرة لهم ادوار محددة داخل نطاقها (١٨) ٠

ويستحرك بعض العلماء فى تحليلهم لتغير وظائف الاسرة الحديثة، بتلك الصورة التى تضمنها معظم الكتابات الغربية ، والتى بدت فيها الاسرة مجردة وعاجزة عن القيام بوظيفة حيوية سواء بالنسبة لاعضائها، او للمجتمع ككل . فشنيدر مثلا يرى انه على الرغم من ان الاسرة الحديثة فقدت كثيرا من وظائفها التقليدية . الا ان ذلك لا يعنى انها اخذة فى الزوال ، بحيث لم تعد مركزا لصلحة متبادلة او مودة عاطفية . بل لا تزال

---

(16) H. W. Form & C. D. Miller: «Industry; labour and Community»; Harper & Brothers; New York; 1960; pp. 387 - 397.

(17) N. Gist & L. A. Halbert; Op. Cit; 410.

(18) T. Parsons & R. F. Bales: «Family; Socialization and Interaction Process»; The free press; Glencoe; 1960; P. 16.

الحاجات الانسانية التى انطوت عليها النفس البشرية تعضد من كيان الاسرة وتؤكد عن اهميتها • فهى ولن فقدت دورها فى تعليم الطفل وتدريبه مهنيا وفنيا ، الا انها لا تزال تقوم بوظيفة اكثر اهمية تتمثل فى ترويضه ليصبح كائنا اجتماعيا • وحتى وان فقدت ايضا كثيرا من وظائفها الانتاجية ، الا انها لا تزال تؤدى دورا عاطفيا على قدر كبير من الاهمية فى مجتمع سادت فيه علاقات السطحية والمنفعة ، وكانت بهذه الوظيفة بمثابة مهربا يتوسط متطلبات المجتمع الصناعى الحديث، وبتلك الحاجات العاطفية والنفسية الدفينة فى النفس البشرية (١٩) •

وبالمثل يرى بيرجل ان الاسرة الحديثة قد استطاعت فى خضم هـــذا التغير ان تحتفظ بوظيفتين حيويتين من الصعب ان يؤديا بنجاح خارج نطاقها ، وتتمثل هاتين الوظيفتين فى دور الاسرة كمركز للحب والعاطفة، ودورها فى عمليات التنشئة الاجتماعية • ولقد مكنتها عوامل التغير وما صاحبها من تناقص فى وظائفها التقليدية وانكماش فى حجمها ، من ان تقوم بهما خير قيام الامر الذى يجعلها وباستمرار وحدة اساسية تنتظم حولها حياة الفرد كلها (٢٠) •

المظهر الثالث : تغير الابعاد البنائية - المركز والادوار :

يعتبر تغير الابعاد البنائية للاسرة المظهر الثالث من مظاهر التغير المرتبط بتصنيع المجتمع الغربى ويتمثل هذا المظهر فى تغير مراكز اعضاء الاسرة وادوارهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض ، بما انعكس بدورة على ميكانيزمات التفاعل الاسرى •

---

(19) Schneider; Op; Cit; P. 430.

(20) E. Bergel; «Urban Sociology»; Op; Cit; P. 306;

ولتوضيح دور الصناعة في تشكيل وتحديد الادوار المختلفة لافراد الاسرة ، وعلاقة هذه الادوار المتغيرة بعضها ببعض ، حاول شنيدر ان يقدم تحليلا لتغير البنـــاء الداخلي للاسرة الغربية في استجابتها للمؤثرات الصناعية موضحا مدى ارتباط هذه الادوار المتغيرة بالقوى المنبثقة من النسق الانتاجي في المجتمع الغربي من ناحية ، ثم ارتباطها في تغيرها بتنوعات المستويات المهنيـــة والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، خاصة وان هذه المظاهر الاخيرة كانت تمثل نتائج بارزة لاثر التصنيع على بناء المجتمع بوجه عام ٠ وقد كشف تحليل شنيدر لتغير البناء الداخلي للاسرة الغربية عن بعض الحقائق نوجزها فيما يلي :

١ ـ تغير مكانة الزوج ودوره في الاسرة الصناعية :

يذكر شنيدر ان دور الزوج ومكانته في الاسرة الحديثة قد تاثر الى حد كبير بتصنيع المجتمع الغربي ٠ اذ يتطلب العمل الصناعي بصفة خاصة غياب الزوج عن اسرته الى عالم اخر ،ويختلف في قيمه وتقاليده وظروفه وابعاده عن محيط الاسرة ، كما يحتم لذلك ضرورة التوفيق بين متطلبات العمل الجديد ومتطلبات الحياة الاسرية ، الامر الذى يؤدى بدوره الى انقسام شخصية الرجل الى ذات للاسرة وذات للعمل ٠ وتختلف قدرة الزوج على التوفيق بين حياة العمل وحياة الاسرة باختــلاف مكانته المهنية : ففي مستويات العمل العليا يرتبط الدور المهني للفرد ارتباطا وثيقا بدوره في الاسرة . كما تتساوى مكانته المهنية في محيط العمل بمكانة زوجته في محيط الاسرة ٠ وهو في ذلك يكرس وقتا ضئيلا لاسرته ، فهي اى الاسرة تمثل جزءا ثانويا من حياته ، كما ان اهتمامه بشئون اسرته لا يساوى اهتمامه بحياته المهنية (٢١) ٠ اما اسرة الطبقة

---

(21) Schneider; Op; Cit; P. 436.

الوسطى ، فالزوج فيها مكانة اعلى من مكانة زوجته . فعليه تعتمد الاسرة فى تدبير شئون حياتها المادية والاجتماعيـة ، كما ترتبط المـكانة الاجتماعية للاسرة بمكانته المهنية ، ويتردد دوره بالنسبة لاولاده بين التسلطية تارة والديمقراطية تارة اخرى (٢٢) • وعلى العكس من ذلك نجد ان مركز الزوج فى اسرة الطبقة العاملة يرتبط اوتباطا وثيقا بمكانته المهنية • فعمله لا يتطلب منه عائدا ماليا كبيرا او مكانة اجتماعية عالية، بل كثيرا ما يلحق ابنائه وزوجته بعمل لخر يساهمون فيه بدخلهم فى اوقات الازمات او البطالة ، ولذلك كانت سلطة الزوج ومكانته فى الاسرة مهدده دائما بالخطر • على انه من الملاحظ على وجه العموم ان سلطة الاب فى هذا النمط من الاسرة تكون دائما مطلقة بدرجة اكثر وضوحا عنها فى الطبقات الاخرى • ويرجع ذلك لاسباب عدة منها • ان الزوج يظل هو المصدر الوحيد لدخل الاسرة ، كما ان انخفاض مكانته المهنية كثيرا ما تدفعه للقيام بدور المتسلط فى اسرته ليعوض به عن مظاهر النقص التى يشعر بها فى عالم المهنة ، او ليؤكد من كرامته وسلطته المهتزة فى محيط اسرته (٢٣) •

٢ ـ الصناعة وتغير مكانة الزوجة ودورها فى الاسرة :

وللصناعة فى هذا الصدد اثران : يتمثل الاول فى حركة اشتغال النساء المتزوجات ، كما يتمثل الثانى فيما ترتب على ذلك من تغير فى دور الزوجة ومكانتها فى الاسرة الصناعية : فمن ناحية كشفت دراسة تطور العمالة فى بعض المجتمعات الصناعية عن ان التصنيع دمع النساء

---

(22) Ibid; P. 438.

(23) Jone J. Kane:« The changing roles of father and mother in contemporary American family» American Sociolog: cal Review; Vol. 4: October 1950: pp: 140 - 151

وبقوة الى ميدان العمل الصناعي وبخاصة المتزوجات منهن ٠ ففي امريكا مثلا بلغت نسبة العمالة النسائية ٣٣٪ من مجموع القوى العاملة في المدن الصناعية ، بينما بلغت نسبتها في المناطق الريفية حوالي ١٦٪ من القوى العاملة بهذه المناطق (٢٤)ـ ٠ غير ان الظاهرة الجديرة بالاهتمام هو زيادة اقبال النساء المتزوجات على العمل خارج نطاق الاسرة ٠ فقد بلغت نسبة العاملات المتزوجات في امريكا مثلا ٨ر٤٪ من العمالة الكلية لسنة ١٨٩٠ في مقابل ٣٢٪ من المطلقات والارامل ، بينما بلغت نسبة المتزوجات العاملات سنة ١٩٥٣ مثلا ٢٥٪ من العمالة الكلية (٣٧ مليون متزوجه) ، الى جانب ما يقرب من ١١ مليون متزوجة مغتربة عـــن منزلهـــــا (٢٥) ٠

ومن ناحية اخرى احدث اشتغال المرأة تنقلات وتغيرات عـــدة ترددت في محيط الاسرة الغربية :

فالملاحظ اولا : ان حجم الاسرة الغربية تأثر بزيادة اقبال المرأة على العمل ٠ اذ كثيرا ما ترفض الزوجة العاملة تكوين اسرة كبيرة ، فتقبل الكثيرات منهن على استخدام وسائل تحديد النسل وتنظيمه ، وكثيرا ماتعمد النسبة الغالبة منهن الى ان تطرح جانبا فكرة انجاب او حمل طفل وذلك لسنوات عديدة من التحاقها بالعمل ، خاصة اذا كان في ذلك ما يعوق استمرارها في العمل ٠ فاذا كانت للزوجة اما فانها كثيرا ما تعهد بمسئولية تربية طفلها لافراد اخرين كوسيلة من وسائل

---

(24) W. Earnest Burgess; « The family in a changing society » American Journal of sociology Vol; 1; May 1948; pp. 417 - 422.

(25) Schneider; Op; Cit; P. 439.

التكيف المنظمة التى تلجأ لها الزوجة العاملة والمنجبة (٢٦) ٠

والملاحظ ثانيا ان ظاهرة اشتغال المرأة اثرت بوضوح فى وضع الطفل في الاسرة ٠ فقد كشفت بعض الدراسات عن ان استيعاب العمل لجانب كبير من وقت الزوجة بعيدا عن اطفالها قد ساهم بدوره فى زيادة حجم مشكلة انحراف الاحداث فى الاسرة الحديثة ، كما كشفت دراسات اخرى عن ان هذا الدور المتغير للزوجـــة الام قد ادى الى زيادة مظاهر الاستقلال الذاتى للطفل ليصبح اكثر اعتمادا على نفسه (٢٧) ٠ وفى الجانب المقابل لوحظ ان عدد الاطفال فى الاسرة ومستواهم العمرى بالاضافة الى الحالة الاقتصادية للاسرة كانت كلها عوامل حددت من ظاهرة اشتغال الزوجة ٠ فقد كشفت بعض الدراسات ان نسبة النساء العاملات فى الاسر الامريكية مثلا ذات الدخل المنخفض بلغت ٣٥٪ من النساء المتزوجات بلا إطفال ، ١٥٪ من المتزوجات ذوات الاطفال فئات العمر اقل من عشرة سنوات ، بينما بلغت فى الاسر ذات الدخل المرتفع ٧٪ من الفئة الاولى . ٣٪ من ذوات الاطفال فئة عمر اقل من عشرةسنوات(٢٨)

والملاحظ ثالثا : ان اقبال المرأة على العمل قد ادى الى تغير نمط العلاقات الاسرية من ناحية ، وتغير مكانة المرأة ودورها فى الاسرة من ناحية اخرى : فقد زاد التحاقها بالعمل من كفائتها الشخصية ، اذ يجب عليها ان تنظم عملها المنزلى بما يتفق وطبيعة عملها فى الخارج خاصة وان ما تكرسه من وقت لمهام المنزل قد اصبح اكثر ضيقا عن ذى قبل ٠

---

(26) John Sirjamaki: «The American family in the twentieth century»; Cambridge; Havard University Press; 1953; pp. 42 —

(27) Form & Milier: Op: Cit: P. 426.

(28) Scheider: Op. Cit: P: 439.

كما حتم ايضا ضرورة تعاون الزوج فى اداء بعض مهام العمل المنزلى ، وظهرت الحاجة متزايدة الى مدبرات المنزل · كذلك تطلب اداء عملها الجديد تطوير اطر ثقافية معينة مما ادى الى اتساع افاقها ونظرتها واصبحت اكثر اهتماما بالمسائل العامة بدرجة اكثر وضوحا عن ذى قبل · والى جانب ما اكده اشتغالها من درجة الاستقلال الاقتصادى لها ، فان العمل اصبح منفذا للطاقة الزائدة لديها فكان بمثابة المجال الذى وجدت فيه المراة فرصة اوسع للتعبير عن ذاتها والاحتفاظ بفرديتها الى حد بعيد (٢٩) ·

على ان المدى الذى يؤثر فيه اشتغال المراة على دورها ومكانتها فى الاسرة امر يتوقف ، على حد تعبير شنيدر ، على نوعية الدوافع التى دفعت المرأة للعمل والتى اختلفت باختلاف المستويات الاجتماعيـــة والاقتصادية للاسرة : ففى الطبقات العليا والمتوسطة تعمل المراة لتخفف من اعباء الاسرة اقتصاديا ، او لتشبع دافعا خلاقا ، او لتحقق مصلحة ما، وهى لذلك لا ترتبط بمنزلها واولادها ، كما ان دخلها من العمل لا يؤثر فى مركز الاسرة العالى بل كثيرا ما ينفق وجوه الاستهلاك المرفه او الكماليات ، كما ان مركزها ومكانتها فى الاسرة لا يتاثر بهـــذا العمل لانها لا تحصل على اساسه على جاه او سلطة اكبر فى محيط الاسرة · اما فى الطبقات الدنيا تكون الدافعية لعمل الزوجة عبارة عن تقليد او عادة خاصة فى حالات عدم الانجاب ، او محاولة من الزوجة الام الاحتفاظ بمستوى لائق للاسرة وهنا نجد المراة تساهم جديا وبطريقة مؤثرة فى الموقف المالى للاسرة . لذلك يبدو دورها اهميـة فى محيط الاسرة (٣٠) ·

---

(29) Form & Miller; Op. Cit; P; 425.

(30) Schneider; Op; Cit; P. 442.

غير انه مهما يكن من اختلاف دوافع العمل عند المرأة ، فانه من الثابت ان مجرد ابتعادها عن المنزل قد تضمن انماطا جديدة للتكيف مع الظروف الاسرية كما تضمن انماطا جديدة من العلاقات الاسرية بين افرادها ، وابعادا جديدة لدور الزوجة ومكانتها ، اختلفت الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية للاسرة ، ففى اسر الطبقات العليا تتمتع المرأة بمنزلة عالية ولم تتاثر هذه المكانة بعملها الا بالقدر البسيط ، اما فى اسر الطبقات المتوســـطة فان المرأة تواجـــه بدور معقد وصعب فامكانياتها المالية محدودة ، وعليها تقع مسئولية تدبير المنزل وتربية الاطفال،كما يتحتم عليها مساعدة زوجها فى عمله ،كالاحتفاظ بمظهر لائق للاسرة ، او تملق رؤسائه او توفير المظهر الحسن فى للناسبات العامة وغير ذلك مما يجعل الزوج محكوما بمدى تاثير زوجته على رؤسائه وزملائه · والزوجه فى الطبقة العاملة مثقلة باعباء كثيرة ، فهى اكثر انجابا ، ودورها اقل فاعلية وتأثيرا عن دور زوجة الطبقة الوسطى فلا دخل لها من عمل او ملكية خاصة ، ولا تهتم بما يمارسه زوجها من عمل ، ولا اكتراث منها بتربية الاطفال ، ولا علاقة لها برؤسائه وزملائه وهى لا تتمتع باستقلال ذاتى عن زوجها كزوجة الطبقة العليا كما انها لا تتساوى معه كزوجة الطبقة الوسطى ، بل يجب عليها ان تتوافق معه فى مواقفه التسلطية التى يتسم بها دوره فى الاسرة (٣١) ·

وفى محاولة اخرى لتوضيح الادوار المتغيرة للمرأة فى الاسرة الحديثة ميز كليفورد كيرك باتريك بين انماط متعددة للادوار التى تقوم بها المرأة فيرى ان التصنيع الذى وضع نسبة كبيرة من سكان المجتمع ضمن القوى العاملة ، والذى اتاح للنساء والمتزوجات بصفة خاصة فرصة عمل اوسع لم تعهدها المرأة من قبل ، كان عاملا من اهم

(31) Ibid; P. 443.

العوامل التي ادت الى تغيرات ملحوظة في مكانة المرأة ودورها في الاسرة، حتى ان تغيرات الاسرة الغربية كانت في مجموعها انعكاسا لمجموعة التغيرات التي طرأت على هذا الدور والمكانة ، فقد غير التصنيع من الدور التقليدي للمرأة ، كما غير من مجموعة التصورات المعيارية التي كانت تحدد وتوجه سلوكها ، واوجد مجموعة ادوار مختلفة ومتمايزة تعتبر ادوارا بديلة للدور التقليدي لها (٣٢) .

ومن بين هذه الادوار «البدائل» للمرأة الحديثة يذكر باتريك ثلاثة ادوار هي :

(أ) دور الزوجـــة والأم :

وهو الدور التقليدي للمرأة ، ومعالمه يحدد بمنزلها واسرتها ، ومن مزايا هذا الدور ما يشتمل عليه من امن وحق الاعالة والاحترام كزوجة والطاعة كام ، وهي تمارس في حدود هذا الدور بعض السلطة ولكنها مع ذلك مطالبه بالوفاء بالتزامات تربية الاطفال وادارة المنزل ، وتقبل المكانة الاجتماعية والاقتصادية التابعة للرجل ، ثم الولاء والخضوع والتبعية لصالح الزوج .

واذا كان هذا الدور التقليدي والتاريخي للمرأة فان ظهور المجتمع الصناعي ، قد طور نمطين اخرين لدور المرأة هما دور الرفيق ودور الشريك :

(ب) دور الرفيق :

وهو من مظاهر الاساسية في اغلب الطبقات التي تجد امامها متسعا

(32) Cliffford Kirk patrick: « The family as process and institution»: Ronald: New York: 1963: p. 168.

من الوقف امام الزوجة ، ومن مميزاته مشاركة لذات زوجها وحصولها على استجابات رومانتيكية وعاطفية كثيرة . بالاضافة الى حصولها على مزيد من المدخرات للانفاق على مظهرها والترويح عنها ، فضلا عن انها قد تمارس بعض اوجه النشاط الاجتماعي والتطيمى كوسيلة لتقضاء وقت الفراغ ، كما يتطلب منها هذا الدور اقامة علاقات اجتماعية باكبر مجموعة من اعضاء الاسر الاخرى .

(جـ) دور الشريك :

وهو اكثر وضوحا فى الاسر التى يكون فيها كل من الزوج والزوجه على مستوى عالى من التعليم ، ويتضمن هذا الدور استقلالا اقتصاديا للزوجة ، ومساواة بالزوج فى السلطة والتصرف والحريات الاخلاقية والاجتماعية ومن التزاماته المساهمة المالية من جانب الزوجةفى ميزانية الاسرة . ومسئولية تحقيق النجاح ، وتقبل المسئولية المتساوية مع الرجل فى تربية واعالة الاطفال .

ويذكر باتريك انه على الرغم من ان تعدد هذه الادوار قد يكون واحدا من العوامل التى ادت الى تفكك الاسرة الحديثة ، مما يوضح اثر التصنيع فى زيادة مشكلات التصدع الاسرى . الا ان ظهورها كانماط بديلة للدور التقليدى للمرأة . انما يؤكد فى نظرة الى اى مدى احدث التصنيع تعديلات جوهرية فى الابعاد البنائية للاسرة الصناعية (٣٣) .

٣ - دور الطفل فى الاسرة الصناعية :

ارتبطت تغيرات المكانة والدور لكل من الزوج والزوجة فى الاسرة

---

(33) Ibid; P. 169.

الحديثة ، بتغيرات توافقية فى مكانه الطفل ودوره فيها . مما يكشف بالتالى عن اثر التصنيع فى هذا الصدد • فقد اشرنا فيما سبق الى ان عدد الاطفال فى الاسرة تحدد بطريقة او باخرى بظروف العمل الصناعى. كما اوضحنا ما ترتب على تغير الابعاد الاجتماعية والاقتصادية للاسرة من تغير فى النظرة للطفل وما ادى اليه من فقدان القيمة الاقتصادية التى ارتبطت تقليديا بمكانته فى الاسرة حتى اصبح عبئا على امكانيات الاسرة اقتصاديا ونفسيا • وعلى اننى نضيف الى ما تقدم قولنا أن تاثير الصناعة على دور الطفل ومكانته فى الاسرة قد حدثت على نحو غير مباشر وذلك من خلال ما مارسته من تاثير وما اوجدته من مظاهر للتغير فى مكانة ودور كل من الزوج والزوجة • اذ من المتفق عليه ان للمكانة المهنية لرب الاسرة ، وما تتضمنه من مؤثرات مضغوطة ، وما تحدده من مكانة اجتماعية واقتصادية للاسرة اصبحت تشكل اليوم جانبا من البيئة التى تتشكل فيها شخصية الطفل • لذلك كانت شخصية الطفل تعكس ، على حد تعبير شنيدر ، تلك التمايزات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الواسعة ، والتى ترتبط بظهور الصناعة وتطورها فى المجتمع الحديث • ومن ثمة كان من المتوقع ان نجد انماطا وادوارا متعددة للطفل لختلفت باختلاف المكانة المهنية والاجتماعية للاسرة بوجه عـــام (٣٤) •

ففى الطبقات العليا من المجتمع يشغل الطفل دورا هاما فى الاسرة فهو وريث اسمها ، وكثيرا مايرث مكانة والده المهنية ، ولذلك كانت عملية التنشئة الاجتماعية له تتمثل فى نقل قيم وعادات وتقاليد واخلاقيات الطبقة ، والطفل هنا يتمتع بامن شخصى واجتماعى واقتصادى واسع • اما فى الطبقات الوسطى فالطفل فيها على اتصال مباشر بالاب خاصة

(34) Schneider: Op. Cit: p; 445.

ولنه من العوامل المؤثرة فى قدرة الاسرة على الاحتفاظ بمكانتهـــا الاجتماعية • وقد يكون عبئا على الاسرة ، وكثيرا ما تتحدد مكانة الاسرة بسلوك اطفالها ، فهم الواجهة المريضة التى من خلالها تطل الاسرة على العالم الخارجى • وتقع مسئولية تنشئته اجتماعيا على عاتق الام وحدها• وعلى العكس من ذلك ينال الطفل فى اسرة الطبقات الدنيا ادنى اهتمام، بل لا يهتم هو نفسه بعمل والده او مكانة اسرته ، ويجد مركزه المالى من افقر مراكز افراد الاسرة • وهو يفتقر دائما الى الامن الشخصى والاقتصادى ، كما انه يتمتع بدرجة معينة من الحرية كنوع من انواع التصدع الاسرى وذلك فى كل الاتجاهات والمواقف • فهو لا يكرس او يدرب على عمل معين ، ولا يقارن بغيره من الاطفال ، كما انه لا يطالب بالمحافظة على تقاليد الاسرة ، الامر الذى يجعله يعانى اشد المعاناة من تجارب وخبرات مختلفة تماما عن تلك التى يخبرها اطفال الطبقات الاخرى فى المجتمع (٣٥) •

٤ - كبار السن فى الاسرة الصناعية :

يعتبر دور كبار السن ومكانتهم فى الاسرة من المظاهر البـــارزة لتغير الاسرتفى تاثرها بعامل التصنيع • فالتصنيع الذى جعل من الاسرة النواة ضرورة ملحة من ضروريات التوافق لظروف المجتمـــع والاسرة الصناعية ، كان عاملا من العوامل التى ادت الى فقدان المكانة لهذه الفئة من افراد المجتمع • ان كبار السن فى مجتمع ما قبل الصناعة لم يكونوا يشكلون مشكلة ذات اهمية سواء بالنسبة للاسرة او المجتمع ككل • ففى نظام الاسرة الممتدة كان من السهل اشباع حاجياتهم كما ان ارائهـــم ومقترحاتهم وخبراتهم كانت تحتل مكانة عالية من التقدير والاحترام

---

(35) Ibid: P 446.

من جميع اعضاء الاسرة فضلا عن انهم كانوا يستطيعون الاستمرار فى اداء دورهم الانتاجى ايجابيا فى الاسرة ، خاصة ولن عضوية الوحدة القرابية الممتدة كانت ترتبط بالفرد طوال حياته من ناحية ، الى جانب ان الابوة كانت نوعا من التامين ضد الشيخوخة بالنسبة لهم من ناحية اخـــرى (٣٦) ·

- غير انه بتطور العمل الصناعى تغيرت هذه الصورة التقليدية ، حيث تطورت ايديولوجية الاستقلال الذاتى للاسرة الصغيرة التى وجدت من التعذر عليها التوفيق بين تطلعها لتحقيق اكبر قدر من النجاح والرفاهة وبين الاهتمام بالاباء والاجداد من كبار السن · ولذلك فقدت هذه الفئة مكانتها فى الاسرة ، كما فقد الابناء شعورهم بالمســئولية والالتزام نحوها · ولعل ما يشعر به كبار السن من يأس واحباط لامالهم ، على حد تعبير ولينسكى ، وما يشعر به الشباب من شعور بالذنب لهو دليل قاطع على صراع الادوار بين الجيلين ، وعلى عجز الاسرة الحديثة عن الوفاء بحاجيات كبار السن فيها (٣٧) · لقد كشفت الدراسات عن ان الابناء فى الاسرة الحديثة يشعرون دائما بواجبا يتمثل فى اعداد انفسهم لحياة زوجية مقبلة ، وفى تاكيد حقهم فى الاستقلال ، لذلك فسرعان ما يتركون الاباء واحدا بعد اخر ليبقى كبار السن فى وحدتهم تقع على عاتقهم مهمة مواجهة الحياة ومصاعبها ، و لايبقى لهم سوى احترامهم لانفســـهم فقط (٣٨) ·

---

(36) Dintiz; Op; Cit; p. 111 & Wilensky; Op; Cit; p; 76.

(37) Robert M. Dinkel; «Attitudes of children towards supporting Aged parents»; American Sociological Review; August 1944; pp. 370 - 379.

(٣٨) من الدراسات التى اجريت فى هذا الصدد دراسة قام بها بول

=

ويعرى سنيدر كعادته ذلك التغير الذى طرأ على دور كبار السن ومكانتهم فى الاسرة الحديثة الى عامل التصنيع · اذ يرى ان الصناعة كان لها تاثير غير مباشر على مكانة كبار السن فى المجتمع وذلك عن خلال تاثيرها على نظام الاسرة بوجه عام ·

فعلى مستوى المجتمع يلاحظ ان الصناعة قد ادت الى زيادة نسبة كبار السن فى المجتمع · فقد دلت الاحصائيات على ان نسبة كبار السن فى المجتمعات الصناعية كانت تفوق بدرجة ملحوظة نسبتها فى المجتمعات اللاصناعية سواء اذا قورنت هذه النسبة بالزيادة الكلية للسكان ، او قورنت نسبتها فى المراحل المختلفة لتصنيع المجتمع · ففى امريكا مثلا نجد انه بينما تضاعف عدد السكان منذ سنة ١٩٠٠ ، نجد ان زياده نسبة الافراد فئات السن ٤٥/٦٥ سنة زادت ثلاث مرات ، كما زادت فئات السن اكثر من ٦٥ سنة بما يعادل اربعة امثال الزيادة الكلية للسكان (٣٩) ·

= لانديس فى احدى المجتمعات المحلية الصناعية فقد كشفت دراسه عن ان ١١٪ فقط من مفردات العينة كانوا يهتمون بشئون ابنائهم من كبار السن فى مقابل ٨٩٪ كانوا يعيشون بعيدا عنهم وبطريقة مستقلة . مما يوضح التناقض البين مع المعايير الخاصه بنسق القرابة الممتدة والتقليديه (Lantiz; Op; Cit; pp: 111 - 112)

كذلك اوضحت بعض الدراسات الامريكيه ان كبار السن اصبحوا اقل اشتراكا مع الاسر الزوجية الصغيرة لابنائهم · فقد تبين أن تسع الرجال ، وربع النساء من فئات السن اكثر من ٦٥ سنة فى امريكا يعيشون مع أبنائهم واقاربهم فى مقابل ٧٨٪ من الرجال و٥ر٦٧٪ من النساء من نفس فئات السن يعيشون فى عدن الاسر الصغيرة كان يعنى عبئا ثقيلا عليها خاصة اذا وضعت فى الاعتبارات الظروف المتغيرة التى تجعل الاسرة دائمة التنقل · لذلك كانت نسبة الاسرة التى تحمل نفسها بالاضافة الى اعباء الهجره . عبء اعالة ذويهم من كبار السن نسبه ضئيله الى حد بعيد (Schneider; Op; Cit p. 452)

(39) Schneider; Op; Cit; p. 450.

والحقيقة المؤكدة هي ان تتحول هذه النسبة المتزايدة من كبار السن لتمثل قوة بشرية عاطلة فالعمل الصناعي في قيامه على اساليب التكنولوجيا المتطورة والمعقدة ، يفسح مجالا اوسع لما لهم من قدرة على التوافق مع متطلبات هذا التغير التكنولوجي المستمر ، ويهدم بالتالي من عناصر الخبرة والسن في تقديره لكفاءة العامل الانتاجية ، كما ان الصناعة في ارتباطها بالنزعة الراسمالية خلال تطورها ، تحاول جاهدة ان تجنب نفسها اعباء العامل المسن لتحل محله عاملا شابا يقدم مزيدا من الكفاية الانتاجية والربح (٤٠) • لذلك اصبح من ابرز خصائص المجتمع الصناعي ذلك التزايد الملحوظ في نسبة كبار السن ، والتناقص الواضح لنسبة هذه الفئة في عمالة هذا المجتمع ، الامر الذي يترتب عليه ان تتحول هذه الفئة الى جماعات مسنه لادور لها في المجتمع الصناعي •

وعلى مستوى الاسرة اوجدت الصناعة ، على نحو ما ذكرنا ، طريقة للحياة لم تعد المكانة الاجتماعية للاسرة تتحدد من خلال كبر حجمها ولم يعد الابناء فيها مدخرات للمستقبل ، بل تونتت مع ايديولوجية مؤداها ان الابوة لم تعد شكلا من اشكال التامين او الضمان الاجتماعي للاباء في سن الشيخوخة ، بقدر ما اصبحت نوعا من التضحية وعمل الاحسان (٤١) • ومع ذلك يختلف دور ومكانة كبار السن في الاسرة الصناعية باختلاف المركز الاجتماعي والاقتصادي للاسرة : ففي الطبقات العليا نجد ان كبار السن لايزاولون يتمتعون بتامين كبير على الاقل من الناحية المادية • لذلك فان تقاعدهم عن العمل لا يعني خسارة جسيمة لهم او للاسرة • بل على العكس كثيرا ما يساعد كبار السن في تاكيد المكانة الاجتماعية للاسرة • اما في اسر الطبقات الاخرى فان كبار السن يواجهون التقاعد وفقدان العمل وانخفاض المكانة الاجتماعية ، والابتعاد

---

(40) Wilensky: Op: Cit: p. 78.

(41) Anderson: Op: Cit: p. 288.

عن الروابط الاسرية القديمة (٤٢) .

المظهر الرابع : تغير ميكانيزمات التفاعل الاسرى :

يحدد مركز الفرد ودوره في الموقف الاجتماعي ، وما يناط به من حقوق والتزامات ، انماط السلوك المتوقعة ، ويشكل بالتالي انماط التفاعل الاجتماعي بينه وبين من يشاركونه هذا الموقف . لذلك كان من المتوقع ان يصاحب تغير الابعاد البنائية في الاسرة ، وتغير مراكز الافراد وادوارهم ، تغيرات مصاحبة في انماط وميكانيزمات التفاعل الاسرى بوجه عام : فقد اصبح الزوج اقل تسلطا في علاقته باعضاء الاسرة ، يحاول دائما ان يوفق بين متطلبـــاته الشخصية والمهنيـــة وبين الحاجات العاطفية لافراد الاسرة . وتمتعت الزوجة بمكانة عالية نسبيا واصبحت اكثر ارتباطا وتاثيرا في سلوك اطفالها ، ولم يعد الطفل مدخرا اقتصاديا بقدر ما اصبح عبئا ثقيلا ، ولم تعد الطفولة مجرد اعداد ممل وصعب للحياة المقبلة بل اصبحت ثقافة مستقلة جديرة بالاهتمام والعناية . ومن المؤكد ان تصاحب هذه التغيرات ظهور انماط جدية من التفاعل الاسرى تكشف عن بعض سمات المجتمع المتغير .

ونستطيع ان نوجز اهم مظاهر التغير في نمط العلاقات الاجتماعية الاسرية فيما يلي :

١ ـ التاكيد على الفردية في مقابل الاتجاه الاسرى الجمعي :

تمكزت الاسرة التقليدية حول مجموعة من القيم التي اكدت وحدة الاسرة الكبيرة وتضامنها وتماسكها بدرجة اكثر من تاكيدها على المصالح والمفضلات الشخصية والمنفردة . غير ان السياسة التصنيعية قد اكدت

---

(42) Schneider: Op; Cit; p. 454.

من الحقوق والامكانيات والقدرات الفردية . كما ان التطور التكنولوجي بما اتاحه من فرص عمل متزايدة امام الافراد بغض النظر عن فوارق السن والجنس قد أكد على القدرة الفردية لاعضاء الاسرة في مواجهة مسئوليات الحياة بصورة مستقلة · هذا الى جانب ان انفصال مكان العمل عن نطاق الاسرة قد ادى بدوره الى زيادة الوقت الذى يقضيه الافراد خارج محيط الاسرة . وقد اكدت هذه العوامل من استقلالية الافراد ومكنتهم من اتخاذ القرارات بطريقة مستقله ، وبالتالي شجعت على ازكاء روح الفردية في الاسرة ، في مقابل الاتجاه الاسرى التقليدى (٤٣) · وقد اتخذ هذا التحول مظاهر عديدة عبر عنها بعبارات « تشخص الاسرة » او وصف الاسرة بأنها رابطة مصلحة بالنسبة لاعضائها (٤٤) ·

اما عن دور التصنيع في هذا الصدد فالملاحظة ان الصناعة التى حررت الافراد من اغلال الارض ، ومن الارتباط بالجماعات القرابيــه الممتدة ، قد جردت الاسرة من الوظيفة التعليمية ، واصبح الاباء عاجزون عن تدريب الابناء على ادوارهم المهنية المقبلة ، ولم يعد الاب نموذجا يحتذى من جانب الابناء ، بل كثيرا ما تعارضت ما تمثله الاباء من افكار وقيم ووجهات نظر مع ما كسبه الابناء من قيم واتجاهات ومصالح فردية اكدتها مؤثرات الحياة الحضرية الحديثة · اضف الى ذلك ان معدلات التنقل العالية قد كشفت عن تعارض ظروف الحياة الجديدة مع فكرة التقليدية (٤٥) ·

ان تطور التكنولوجيا الصناعية وما اكدت عليه من اهمية المنافسة

---

(٤٣) مصطلح الاتجاه الاسرى familism مصطلح شاع استخدامه في كثير من المؤلفات الغربية وبخاصة عند بيرجس ولوك ·

(44) Dintiz; Op; Cit; p. 101.

(45) Ibid; pp. 98 - 99.

كوسيلة لاكتساب المكانة المهنية والاجتماعية للفرد ، كما ان ظروف الحياة الحضرية وما عرضته من مجالات واسعة للاختيار امام الفرد . كانت عوامل طبعت حياة المجتمع الصناعي بطابع الفردية . وقد تمثلت مظاهر الفردية في جوانب كثيرة من حياة الاسرة الحديثة كالاتجاه للتغير المصاحب لظهور المجتمع الصناعي كتنظيم مسائل الزواج ، واختيار الزوجة ، واستمرار الزواج حتى النظرة للطفل فقد تغيرت في اتجاه هذه الفردية وذلك بعد ان زاد الاهتمام بمنجزاته الفردية واستعداداته وقدراته الخاصة وذلك على اعتبار انه فرد ناشيء نامي ومتطور .

٢ - الديمقراطية الاسرية في مقابل التسلط الابوي :

فقد شجع التاكيد على الايديولوجية الفردية ، كسمة من سمات الاسرة المتغيرة . على ظهور فلسفة المساواة بين اعضاء الاسرة لتوجه ميكانيزم التفاعل الاسرى وجهة خاصة . كما توافقت فكرة الحقوق الفردية مع فلسفة الديمقراطية التي تنادي بالمساواة والتكافؤ بدرجة غيرت الى حد كبير ما كان يسود الاسرة التقليدية من مظاهر التسلط الابوى . واتخاذ فوارق السن والجنس اساسا لتحديد مكانة الفرد في الاسرة وتحديد سلوكه المتوقع وعلاقته بالاخرين .

وتتمثل فلسفة المساواة الديمقراطية . كمظهر من مظاهر تغير نسق التفاعل الاسرى ، فيما اصاب مظاهر التسلط الابوى التقليدى في علاقة الزوج بزوجته واولاده فاذا كانت التبعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة في الاسرة التقليدية اكثر من مظاهر التسلط والسيطرة التي اقترنت بمركز الرجل في الاسرة . فان اقبال المرأة على العمل وما اكده من زيادة الاستقلال الاقتصادى للمراة ، كان عاملا ممهدا لفلسفة المساواة التي نادت بها المرأة كما أدى الى تغير النظرة الى المرأة وعدل من مكانتها

الاسرية ٠ كما ان الاتجاه نحو الارتقاء بالمستوى التعليمي للمرأة كان يعني ان الزوجة اصبحت متحدثة ومثقفة وواعية ، كما كان من العوامل التي قللت من مظاهر التبعية او فوارق السمو والدنو في العلاقة بين الجنسين ، واكدت من فلسفة المساواة كقيمة من القيم الاسرية المتغيرة (٤٦) ٠

وفي مجال العلاقة بالابناء حلت الديمقراطية محل النموذج التقليدي المتسلط ٠ فقد كشفت بعض الدراسات الغربية عن حقيقة مؤداها ان الابناء اذا ما كسبوا قوتهم كابائهم وعرفوا ما عرفوه ، فانهم يصبحون اصعب مراسا واقل احتمالا لتقبل تسلط الوالدين ، ولذلك تعجز الاسرة بقيمها التسلطية التقليدية عن السيطرة على ابنائها او توجيه سلوكهم وتدبير شئون حياتهم (٤٣) ٠ كما كشفت عن تاكيد الاسرة المتغيرة على النزعة الفردية وما يرتبط بها من ايديولوجية ديمقراطية تقرر فيها توازن السلطة بين الزوجين ، كما تقرر حقوقا متساوية بين الاعضاء

---

(46) Ibid; p. 105.

(٤٧) من الدراسات التي اجريت في هذا الصدد دراسة توين برينان Toin Brennan لمدينة وياز فيها تبين ان توطن الصناعات الجديدة قد غير من المكانة التقليدية لرب اسرة فالاب الذي كان يشغل اعلى مكانة في الاسرة ، التحقت ابنته بالعمل معه في نفس المصنع ، لتحتل مكانة مهنية اعلى منه ، واستطاعت ان تحصل على دخل يفوقه احيانا ، كل ذلك جعل الابناء يشعرون بمعنى اكبر للاستقلال مما ادى الى قلقلة الحياة التقليدية للاسرة وبالتالي ادى تدهور الصناعات القديمة بالمدينة وظهور التكنولوجيا الصناعية المتقدمة الى القضاء على فوارق السن والجنس والى فقد المكانة التقليدية للرجل في اسرته

(Tion Brennan and associates; «Social change in south west wales»; London; watts; 1954; p. 4

حتى ان الزوج اذا ما حاول ان يمارس سلطته التقليدية فانه يواجه بمشاكل التكيف . وقد انعكست فلسفة المساواة بين الجنسين فى مجال العلاقة بالابناء ايضا ، مما ترتب عليه الغاء الفوارق الجنسية بين الابناء واصبحت مسائل العمل والتعليم واختيار الزوج بالنسبة للفتاة مسائل فردية بحتة دون ان يكشف ذلك الموقف عن مظاهر للتصدع الاسرى -

المظهر الخامس : التفكك الاسرى :

تمر الاسرة الصناعية ، وهى تعاصر تغيرات عديدة فى كافة مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتعيش فى ظروف اقل ثباتا ، بمرحلة من اللاثبات والاستقرار الامر الذى جعلها فى نظر الكثيرون اكثر تعرضا للازمات والتصدعات الاسرية مالم تتكيف مع ظروف الحياة المتغيرة .

ويعتبر الطلاق كما يرى علماء الغرب من المظاهر الواضحة لتصدع الاسرة (١) . الى جانب مظاهر اخرى ثانوية تمثلت فى الدور الغامض للزوجة وانحراف الاحداث وصراع الادوار ... الخ . كلها توضح اتجاهات التغير المصاحبة للتصنيع ، وتكشف عن طبيعة خاصة للمشكلات التى تواجه الاسرة الحديثة .

=

١ - اوضحت البيانات الاحصائية عن زيادة معدلات الطلاق فى امريكا مثلا كنتيجة لانتشار الصناعة . فقد بلغ معدل الطلاق فيها سنة ١٨٦٧ ايقبل التصنيع نسبة ٢ر٠٪ ، تزايد سنة ١٩٤٦ انتشار السياسة الصناعية حتى بلغ ١٨ر٧٪ ولا تزال معدلات الطلاق فى زيادة مستمرة حتى بلغت نسبتها فى الوقت الحاضر ١ : ٤ من عدد الزوجات .
Wilensky. Op. Cit: p. 79

وقد كشفت بعض الدراسات عن ان انتشار الصناعة فى المجتمع الغربى قد ادى الى زيادة معدلات الطلاق زيادة ملحوظة وذلك للاسباب الاتيـــــة :

١ ـ ما تفرضه الصناعة ، والعمل الصناعى بين ظروف فيزيقية كغياب رب الاسرة او انفصال الزوج عن زوجته او انفصالهما معـــا عن اطفالهما او انفصال الاسرة عن الجماعات القرابية الكبيرة .

٢ ـ ما تفرضه الصناعة وما يحيط بها من ظروف اجتماعية واقتصادية من ازمات اقتصادية كثيرا ما تؤدى الى انحلال رابطة الزواج فى الاسرة .

٣ ـ ما تتيحه الصناعة من فرص الاستقلال الاقتصادى امام المراة ، وبالتالى انعدام الحاجة الاقتصـــادية للزوج : فكثيرا ما تطالب الزوجة بالطلاق اثناء الازمات الاسرية ، وهى فى ذلك تفكر فى احتمال وجود فرص عمل لها يجعلها فى غنى عن الارتباط الزيجى . ومن الشواهد المؤكدة لهذه الظاهرة ان معدلات الطلاق فى البلاد التى لا تشجع العمالة النسائية تكون اقل بكثير عن معدلاته فى البلاد الصـــناعية التى ازدادت فيها فرصة دخول المراة ســوق العمـــــــل (٤٨) .

ان ظاهرة اشتغال المراة ، ثم انعدام الانسجام الروحى والعاطفى بين الزوجين ، يجعل الزوجة ترفض فكرة مساعدة زوج عاطل . ويجعل الزوج يأبى الخضوع لسيطرة زوجة عاملة . لذلك يصبح تفكك البناء الداخلى للاسرة حقيقة مؤكدة الى جانب ان اسرة الطبقة العاملة لا تمتلك

---

(48) Anderson: Op; Cit; p: 284.

من اسباب الثروة والغنى ما يجعل الطلاق امرا صعبا . كما ان ما يقوم به الزوج من دور متسلط داخل الاسرة يوجد نوعا من صراع الادوار فى الاسرة ، بحيث لا تجد الزوجة وحتى الابناء ما يجبرهم على تقبل طغيان مثل هذا الزوج .

ان الصناعة عندما فشلت ، على حد تعبير شنيدر ، فى تقديم الاسس الاقتصادية والاجتماعية التى يرتكز عليها الاستقرار الاسرى ، قد هدمت بدرجة ملحوظة من زوج الطبقة العاملة . فبدون رابطة الملكية ، والدخل المعقول ، وروابط الطبقة والقرابة والتزاماتهما ، فان اسرة الطبقة العاملة تقوم فقط على مجرد التوافق بين الزوجين او على بعض الاسس العارضة ، وهذه كلها عوامل لا تكفى على حد قوله لتاكيد الاستقرار الاسرى ، بل كثيرا ما تؤدى الاختلافات المزاجية والشخصية الى تفكك البناء الاسرى بوجه عام (٤٩) .

ثانيا : عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

اشرنا فى الجزء الاول من هذا الفصل الى ان انكماش الحجم ، وفقدان الوظيفة ، وتغير الابعاد البنائية ، وظهور انماط جديدة من العلاقات الاجتماعية ، ثم اخيرا زيادة مظاهر التصدع والتفكك ، كانت كلها تمثل مظاهر اساسية للتغير الاسرى فى الاسرة الغربية فى تأثرها بعامل التصنيع . واحاول فى هذا الجزء ان اوضح اهم مظاهر التغير الاسرى فى مجتمع الدراسة ، ثم دور التصنيع فى هذا الصدد كعامل من عوامل تغير المجتمع الكبير . والملاحظة الجديرة بالتسجيل هنا هو انني فى الجانب الميدانى للدراسة تحددت منهجيا وموضوعيا بما عرضناه فى الجزء الاول من اطار نظرى . فمن الناحية المنهجية فانني لغرض

---

(49) Scheider Op. Cit. p 456.

الكشف عن دور التصنيع فى تغير الاسرة ، استخدمت نفس المنهج الذى استخدم فى معظم الدراسات الغربية فى هذا الصدد ، والذى يتمثل فى المقارنة بين نمط تقليدى للاسرة ، افترضته ممثلا فى دراستى فى اسرة العينة الضابطة (ابو حمص) ، وبين نمط متغير ، اتخذت مثالا له اسرة العينة التجريبية ، والوسيطة الى حد ما ممثلة فى منطقة المصانع ومنطقة كفر الدوار • ومن الناحية الموضوعية كانت مظاهر التغير التى كشفت عنها الاسرة الغربية بمثابة فروضا اساسية لدراستى • لذلك فالسؤال الذى تدور حوله الدراسة هنا يتلخص فى : الى اى حد تكشف الاسرة المتغيرة فى مجتمع الدراسة ، فى تاثرها بعامل التصنيع ، عن اتجاهات ومظاهر للتغير تتفق او تختلف عما كشفت عنه الدراسات الغربية من مظاهر للتغير على نحو ما قدمت • لذلك سأعرض لهذه المظاهر الاساسية وأناقشها فى ضوء ما توصلت اليه الدراسة الميدانية من نتائج •

اولا : التصنيع وحجم الاسرة :

اوضحت الدراسة ان حجم الاسرة بمنطقة المصانع يميل الى الضيق النسبى عنه على كل من كفر الدوار وابو حمص • فقد بلغ متوسط عدد افراد الاسرة بالعينة التجريبية (المصانع) ٦ر٢ فى مقابل ٦ر٤ ، ٦ر٩ فى العينة الوسيطة (كفر الدوار) والعينة الضابطة (ابو حمص) على التوالى • ان اسرة العينة الضابطة تمثل فى دراستى نمطا تقليديا للاسرة او يمثل نمطا للاسرة التى لم تتعرض مباشرة لوطأة الصناعة • لذلك فان نتائج الدراسة تشير ، على نحو ما قدمته ، الى ان اتجاه التغير فى حجم الاسرة الصناعية قد سار فى نفس الاتجاه ، اى من الاسر الممتدة ذات الحجم الواسع ، الى الاسرة الصغيرة ذات الحجم المحدود نسبيا •

كما كشفت الدراسة عن بعض الشواهد التى اكدت هذا الاتجاه الخصها فيما يلى :

١ - اتضح من البحث الميدانى ان العينة التجريبية (المصانع) قـد خلت تماما من نمط الاسرة الممتدة • فجميع اسر العينة كانت تشتمل على الزوج والزوجة والابناء غير المتزوجين ، وان كنا نجد نسبة بسيطة منها قد اشتملت على بعض الاقارب من الدرجة الاولى • بينمـا تبين ان نسبة (٢ر٢١٪ تكرار ٥٣) من العينة الضابطة (ابو حمص) تمثلت فيها خصائص الاسرة الممتدة ، حيث نجد اشتراك اكثر من اسرة زواجية صغيرة فى معيشة واحدة ، حيث اشتملت الاسرة على افراد ينتمون الى اجيال مختلفة (كالجد ، والاب ، والحفيد) ويرتبطون بروابط قرابية من درجات مختلفة •

وقد نجد فى النمط الخاص للاسكان فى منطقة المصانع ، وفى النظام المتبع فى توزيع الوحدات السكنية على العاملين بالمصانع ، عوامل اساسية ادت بالاسرة الممتدة الى ان تكون نمطا غير متوافق مع طبيعة الاقامة بالمنطقة : فالمعروف ان توفير المسكن القريب من مقر العمل كان من بين الامتيازات التى تقدمها ادارة المصانع للعاملين بها • غير ان الضيق النسبى لهذه الوحدات السكنية كان يمثل صعوبة كبيرة امام اى محاولة لاشتراك اكثر من اسرة واحدة فى الوحدة السكنية ، فضلا عن ان مثل هذا الاشتراك السكنى كان من المسائل التى تحرمها ادارة المصانع وذلك وفقا للائحة الاسكان بالمنطقة • واذا كان كذلك فانى اعتقد انه كانت هناك معوقات موقفية وجدت بمنطقة المصانع حالت دون استمرار او بقاء الاسرة الممتـــدة •

على انه من المؤكد ان العامل الصناعى لم يكن ينطوى على عوامل معينة عجلت من تلاشى النمط الممتد للاسرة ، كما حدث بالنسبة للمجتمع الغربى • فقد اتضح ايضا ان نسبة كبيرة من العاملين بالمصانع مـن غير المقيمين بالوحدات السكنية الصناعية ، سواء فى مدينة كفر الدوار او فى المناطق المجاورة ، كانت لا تزال تتمسك بمظاهر وتقاليد الاسرة

الممتدة ولم يترتب على العمل الصناعى ثمة تغيرات جوهرية فيما يتعلق بهذه الخاصية كما حدث مثلا بالنسبة لمنطقة المصانع ٠

اما فى كفر الدوار وابو حمص فالملاحظ انه على الرغم من أن الاشتغال بالزراعة كان يمثل نسبة ضئيلة من مفردات العينتين ، وعلى الرغم من ان اتجاه التغير فى المنطقتين كان يتجه الى تناقص عدد المشتغلين بالزراعة على مستوى المجتمع ، الا انه من المؤكد ان ما كشفت عنه كل من العينة الوسيطة والضابطة من وجود نسبة معينة من الاسرة الممتدة ، كان يمثل راسبا من رواسب الحياة الريفية التقليدية ٠ فقد تبين ان الاسر الممتدة كانت جميعها من بين الاسر الاصلية بالمنطقة ممن لا تزال الاسرة الممتدة ، كقيمة ، تمثل لديهم اتجاهات راسخة وموطدة لم تغيرها مؤثرات الصناعة ولم يكن نمط الاسكان الحضرى معوقا لاستمرارها فى المجتمع كما حدث فى منطقة المصانع ٠ كما اتضح ايضا ان عامل مثل ملكية المسكن كان من العوامل التى شجعت على استمرار النمط الممتد للاسرة فى كل من كفر الدوار وابو حمص ، فقد تبين ان (٨٥٪ تكرار ٤٥) من الاسر الكبيرة بالعينة الضابطة تقيم فى وحدات سكنية مملوكة لها ٠

وقد نجد فى تحليل ديناميكية الهجرة الى مناطق الدراسة ما يلقى مزيداً من الضوء على تفسير هذه الظاهرة ٠

فمن المحتمل ان تكون حركات الهجرة الفردية ، والتى اتسع نطاقها بين عمال المصانع بصفة خاصة ، عاملا من العوامل التى ادت الى اتجاه التغير نحو الاسرة الصغيرة ٠ فالجدول السابق يوضح ان نسبة من هاجر بمفرده او مع اسرته فى الزواجية فقط قد فاقت فى العينة التجريبية (٢٨ر٥ ، ٢٥ر٤٪) نسبتها فى العينة الوسيطة (١١ر٥٪ ، ١٧ر٤٪) الى حد ما ، كما فاقت نسبتها فى العينة الضابطة بدرجة اكثر وضوحا ، حيث بلغت فى الاخيرة (٤ر٤٪ ، ٦ر٥٪) ٠ وعلى العكس من ذلك نجد ان

حركات الهجرة مع اسرة المولد او مع الوالدين كانت تمثل الاتجاه الغالب عند فئة المهاجرين فى العينة الوسيطة والضابطة ، بحيث يمكن ان تكون عاملا هى الاخرى فى تاكيد استمرار الاسرة الممتدة فى منطقتى كفر الدوار وابو حمص ٠

٢ - وقد اتخذ الاتجاه نحو انكماش حجم الاسرة فى منطقة المصانع مظهرا اخرا تمثل فى ان نسبة الاقارب المقيمين بالاسرة كانت اقل بكثير عن نسبتها فى اسرة كفر الدوار وابو حمص ٠ ومن المؤكد ان العوامل التى اكدت من وجود الاسرة الصغيرة فى منطقة المصانع كنمط اسرى متغير يتفق وظروف العيش والعمل بالمنطقة ، كانت عوامل حتمت انفصال الاسرة الزواجية عن الجماعات القرابية الممتدة ، وادت الى ابعاد الفروع و الاقارب عن نطاق الوحدة الاصلية للاسرة ٠ فقد تبين من البحث ان عدد الاقارب المقيمين باسر العينات الثلاثه قد بلغ ١٤ ، ٨٢ ، ٧٥ فردا بمعنى ان كل مائة اسرة تشتمل على ٤ اقارب فى منطقة المصانع ، و١١ فى منطقة كفر الدوار و ٣٠ منطقة ابو حمص ، الامر الذى جعل حجم الاسرة يميل الى الضيق النسبى فى الاولى والاتساع والتمدد فى الاخيرة٠

٣ - كشفت المقارنة بين معدلات الخصوبة فى اسر العينات الثلاث عن ان اسرة العينة التجريبية كانت اقل فى عدد الاطفال عن اسرة العينة الوسيطة والضابطة ٠ فقد بلغ عدد اطفال العينات الثلاثة ١٤٥٩ طفلا ، ٣٢٠٥ طفلا ، ١١٢٤ طفلا على التوالى ، وذلك بمعدل ٤١٤ طفلا لكل مائة اسرة فى منطقة المصانع فى مقابل ٤٢٧ ، ٤٤٩ طفلا فى منطقتى كفر الدوار وابو حمص على التوالى ٠

وعلى الرغم من ان نسبة كبيرة من اسر العينة التجريبية (٢٩٫٧٪ تكرار ١٠٤) كانت اسرا منجبة للاطفال حتى قبل هجرتها الى مواطن الصناعه وقبل خضوعها لمؤثرات الحياة المتغيرة ، الا ان ما كشفت عنه

مقارنة معدلات الخصوبة او متوسط عدد الاطفال بكل اسرة من فوارق واضحة بين العينات الثلاثة توضح مدى التغير الذى طرا على معدل الخصوبة في الاسرة المتغيرة كرد فعل لخضوعها للمؤثرات الحضرية ، كانتشار التعليم وزيادة الوعى بضرورة تنظيم النسل او التطلع لتحقيق مستوى معيشى افضل مما عمق الشعور بالاعباء الاقتصادية للطفل ٠ وقد كشفت الدراسة عن تاثر مواقف الافراد واتجاهاتهم فيما يتعلق بانجاب الاطفال بمؤثرات الحياة الحضرية المتاثرة بانتشار التصنيع في المجتمع وذلك على النحو التالى :

(أ) اتضح ان نسبة الاسر غير المنجبة للاطفال فى منطقة لمصانع كانت تفوق بدرجة ملحوظة نسبتها فى منطقة كفر الدوار وابو حمص ، حيث بلغت (٢ر٨٪ تكرار ٢٩) فى المنطقة الاولى ، (٧ر٥٪ تكرار ٤٣) و (٦٪ تكرار ١٥) فى العينة الوسيطة والضابطة ٠

(ب) اتضح ثانيا ان اسرة المصانع تميل الى ان تكون النسبة المثلى لعدد اطفال الاسرة اقل منها عند اسرة كفر الدوار وابو حمص ٠ ففى سؤال حول العدد الامثل للاطفال الذى تفضله الاسرة او تحرص عليه، اتضح ، ان اسرة ابو حمص تميل الى زيادة الانجاب بدرجة اكثر وضوحا عن اسرة المصانع ٠

فالترتيب النسبى للاسر بالعينات الثلاثة فيما يتعلق بالعدد الامثل للاطفال يوضح ، كما يشير الجدول السابق ، الى ان اسرة العينه التجريبية (منطقة المصانع) تؤكد على الاسرة ذات الثلاثة الاطفال فى المقام الاول ، يليها ذات الاربعة اطفال ، يليها ذات الطفل الواحد ، ثم الطفلان وجاء الميل نحو انجاب اكثر من خمسة اطفال فى المقام الاخير٠ بينما يتضح الميل نحو كثرة الانجاب فى اسرة ابو حمص من ان العينة الضابطة قد كشفت عن نسبة كبيرة من الاسر التى تفضل انجاب اكثر من خمسة اطفال ، اذا قورنت بالعينة الوسيطة والتجريبية ٠

(د) كذلك اوضحت الدراسة ان العينة التجريبية كانت تمثل اعلى نسبة للاسرة الممارسة لوسائل تنظيم النسل (٥٨٫٣٪ تكرار ٢٠٤) فى مقابل (٥٠٫٨٪ تكرار ٣٨٩) ، (٤٨٫٤٪ تكرار ١٢١) فى كل من العينة الوسيطة والضابطة على التوالى . كما اتضح من البحث عن اسباب تنظيم النسل ان الرغبة فى تحقيق مستوى لائق، وافضل من التربية الاجتماعية والثقافية للطفل ، تمثل الدافع الاول لاتجاه الاسرة الممارسة لضبط النسل (٤٩٫٤٪ تكرار ١٠١) يليه الاحساس بصعوبة الحياة وعدم توفر الامكانيات المادية اللازمة لاعالة عدد اكبر من الاطفال (٣٧٫٣٪ تكرار ٧٦) . بينما مثل متغير «الحرص على راحة الاسرة والزوجة» ادنى النسب جميعا ، ولا نجد ، ثمة اختلافات واضحة فيما يتعلق بأولوية الدوافع نحو ممارسة ضبط النسل بين مناطق الدراسة الثلاثة ، الا بعض فروق بسيطة من حيث تردد فئات الاجابة وتوزيعها على التغيرات السابقة .

وفى الواقع لا اميل الى محاولة الربط بين مستوى دخل الاسرة وبين اتجاهات الافراد نحو ممارسة تنظيم النسل او معدلات الخصوبة فى الاسرة بالدرجة التى تبدو فيها معدلات الخصوبة مرتبطة طرديا مع مستوى الدخل فى الاسرة . فقد اوضحت الدراسة ان الاسر التى تكشف عن معدلات مختلفة للخصوبة وتمثل مواقف واتجاهات مختلفة نحو ممارسة ضبط النسل ، كانت تمثل مستويات دخل متقاربة الى حد كبير . اضف الى ذلك ان عوامل مثل «صعوبة الحياة وعدم توفر الامكانيات المادية» ، والحرص على تحقيق مستوى معيشى افضل للابناء «تساوت فى اهميتها كدوافع لضبط النسل مع «عوامل التواكل» الذى يكشف عنه متغير «الرزق بالله» كمبرر للموقف السلبى تجاه ضبط النسل وذلك على مستوى العينات الثلاثة بحيث لم تكشف الدراسة عن مفارقات جوهريه فى هذه الصدد بين انماط الاسر المختلفة .

كذلك يلاحظ من ان القيمة الاقتصادية للطفل قد اتخذت مظهرا اخرا كشفت عنه تلك النظرة للطفل كتامين لمستقبل الاسرة . ومن هذه الزاوية نجد ان اسرة العينة الضابطة قد اكدت على اهمية لطفل اقتصاديا بدرجة اكثر وضوحا عما نجده في اسرة العينة التجريبية . حيث بلغت نسبة الرغبة في الانجاب تامينا لمستقبل الاسرة (٧ر٢٣٪) في منطقة المصانع في مقابل (٩ر٤١٪) في العينة الضابطة . ويبدو ان هذا الاتجاه كان امرا مرتبطا بتغيرات القيم الاسرية وتغير الابعاد البنائية في الاسرة، على نحو ما سأوضحه فيما بعد ، اكثر من ارتباطه بتغير المستوى الاقتصادي للاسرة او باختلاف مستويات الدخل بين الاسر كما اشارت الى ذلك نتائج بعض الدراسات الغربية في هذا الصدد (٥٠) .

ثانيا : التصنيع وتغير الابعاد البنائية - المراكز والادوار :

وفيما يتعلق ببناء المركز والدور في الاسرة المتغيرة تكشفت الدراسة عن اتجاه للتغير المصاحب للتصنيع اتفق في بعض خصائصه مع اتجاهات التغير في الاسرة الغربية ، واختلف معها في خصائص اخرى. وتفصيل ذلك فيما يلي :

---

(٥٠) لم تصل الدراسات التي اجريت في هذا الميدان على نتيجة مؤكدة فيما يتعلق بالارتباط القائم بين مستوى الدخل وبمعدلات الخصوبة في الاسرة . ففي الوقت الذي كشفت فيه احدى الدراسات التي قام بها كاربنز وكيزر Karpiner & Kiser عن وجود علاقات عكسية بين معدلات الخصوبة ومستوى دخل الاسرة بحيث بلغت معدلات الخصوبة اقصاها في اكثر مستويات الدخل انخفاضـــا والعكس بالعكس . مما جعل الباحثان يقرران ان عدد الاطفال يزداد في المناطق الحضرية مع الفقر. وعلى العكس من ذلك كشفت دراسة ايدن Eeden وهتشنسون Hutchinson عن نتائج

=

١ - دور الزوج ومكانته :

كشف الدراسة الميدانية عن ان غياب الزوج ظاهرة لم تكن معروفة فى منطقة المصانع التى امتازت بنمط ايكولوجى معين جذب العاملين بها محاولة العيش بعيدا عن اسرهم ، خاصة وان الوحدات السكنية الصناعية تتاخم تلك المصانع التى يعمل بها رب الاسرة ٠ لذلك لا يحتمل ان يكون تغير مركز الرجل فى الاسرة امرا راجعا الى عامل غيابه عن الاسرة ٠ ففى سؤال «مؤداه» هل تضطرتك ظروف عملك للعيش بعيدا عن اسرتك بصفة دائمة ؟ تساوت اجابات مفردات العينات على حد سواء فى الاجابة بالنفى ٠ واذا كان كذلك فنحن لا نتفق مع وجهة النظر التى اوردها شنيدر ، فى كتابه المذكور ، والتى كان مؤداها ان غياب الزوج عن اسرته كان عاملا غير من الدور والمكانة التقليدية لرب الاسرة الغربية نظرا لارتباطه الوثيق بعمله واهتمامه بشئون عمله بقدر يفوق اهتمامه بشئون اسرته ٠

والموقف الاكثر قبولا فى نظرى . ان غياب الزوج عن اسرته

كثيرا ما يحدث كظاهرة مؤقتة فى المراحل الاولى للهجرة الى مواطن العمل ، وانه اى الزوج سرعان ما يفكر فى توطن اسرته معه فى مواقع العمل التى هاجر اليها او بالقرب منها ٠ ومن هذه الزاوية كشفت الدراسة

=

تخالف الدراسة السابقة فقد وجد الباحثان ان معامل الارتباط بين مستوى الدخل ومعدل الخصوبة فى الاسرة السويدية يكون طرديا ٠ بحيث تبلغ معدلات الخصوبة اقصاها فى اكثر مستويات الدخل ارتفاعا والعكس بالعكس ٠

(E. E. Bergel: «Urban Sociology»: Mcgraw-Hill Co. New York 1955; pp. 301 - 303).

عن ان منطقة المصانع قد اشتملت على نسبة من الاسر اضطر فيها الزوج الى ترك اسرته للعيش بعيدا فى منطقة الصناعة ، وان هذه النسبة كانت تقارب نسبتها فى كفر الدوار وابو حمص ، فقد اتضح من مقارنة للحالة الزواجية لفئة المهاجرين قبل الهجرة الى مناطق الدراســـة ، باستجاباتهم حول سؤال مؤداه مع من هاجرت، اتضح ان نسبة الافراد الذين اصطحبوا اسرهم معهم عند الهجرة بلغت فى العينة التجريبية (٤ر٢٥٪ تكرار ١٨٩ اسرة) بينما كان نسبة المتزوجين منهم (٧ر٢٩٪ تكرار ١٠٤) • اما فى العينة الوسيطة فقد بلغت نسبة الاسر المهاجرة مع عائلها (٤ر١٧٪ تكرار ١٣١) من بين (٩ر٢٠٪ تكرار ١٥٧) اســـرة زواجية قبل الهجرة • فى مقابل (٦ر٥٪ تكرار ١٤) ، (٨ر٨٪ تكرار ٢٢) للنسبتين على التوالى فى العينة الضابطة • وهذا معناه ان نسبة (٣ر٤٪ تكرار ٢٥) ، (٥ر٣٪ تكرار ٢٦) ، (٢ر٣٪ تكرار ١٨ من اسر العينات الثلاثة على التوالى اضطر فيها عائلها للعيش بعيدا عنها فى المراحل الاولى للهجرة • ومن المؤكد ان اختلاف هذه النسب لا يمثل فروقا معنوية بين العينات الثلاثة بالدرجة التى تجعلنا نرجع المظاهر المتغيرة لمكانة الزوج فى الاسرة المتغيرة لعامل ابتعاد الزوج او غيابه عن اسرته على نحو ما ذهب اليه شنيدر •

كذلك لا نجد فى نتائج الدراسة ما يتفق مع ما ذهب اليه الموقف الغربى بوجه عام وشنيدر بصفة خاصة من ارتباط مـــكانة الزوج فى الاسرة بمكانته المهنية • ومن غير المحتمل ان يكون مدى ما يحققه الزوج لاسرته من مستوى معيشى معين ، او ما يحصل عليه من دخل ، امور يتحدد على اساسها سلطته ومكانته فى الاسرة • فقد كشفت دراسته عن انماط التفاعل الاسرى ، والعلاقات المتبادلة بين اعضاء الاسرة لايرتبط ارتباطا وثيقا بمسائل الدخل والمكانة المهنية • فقد تبين ان نسبة كبيرة من الاسر كانت تتقارب الى حد كبير فى مستوى الدخل كما هو الحال فى عينة المصانع ، ولكنها مع ذلك اظهرت انماطا واشكالا مختلفة فيمـا

يتعلق بمكانة الزوج والاب في الاسرة · كما اتضح ان هناك نسبة اخرى من اسر العينة التجريبية لا يزال يحتفظ فيها الزوج بمكانة متسلطة فى اسرته بدرجة قد تفوق ما نجده في بعض الاسر التى اشتملت عليها العينة الضابطة . وانه لم يترتب على الاشتغال بالعمل الصناعي وتغير مستويات الدخل اثرا مباشرا على تغير مكانته الاسرية · كذلك كشفت نسبة من الاسر في العينة الضابطة عن مظاهر للديمقراطية والتفاهم التى يمارسها رب الاسرة وابتعادا عنه عن الدور المتسلط بدرجة تفوق ما نجده في بعض الاسر الصناعية ·

ويترتب على ذلك اننى لا اعتقد ان يكون العمل الصناعي عاملا وحيدا يفسر في ضوئه تغير دور ومكانة الرجل في الاسرة المتغيرة ، وارجح ان يكون هناك مجموعة متداخلة من العوامل منها مثلا المستوى التعليمى لافراد الاسرة وبخاصة الابنـــاء ، ومدى استجابة الاسـرة للمؤثرات الحضرية او مسايرتها لاتجاهات التحضر فيما يتعلق بتغير القـــيم الاسرية التقليدية ، بتلك الاستجابة التى تحددها عامل التعليم وطول مدة الاقامة بالمنطقة الحضرية ، ثم اخيرا عامل السن فقد يكون لتقدم الرجل سنا اثره الواضح في تغير دوره التقليدى في الاسرة ، خاصة وانه قد تبين ، على نحو ما سأوضح فيما بعد ، ان هناك ارتباطا عكسيا بين المستوى العمرى لرب الاسرة وبين سيطره مظاهر التسلط الابوى كنمط من انماط التفاعل الاسرى ·

٢ - دور الزوجة ومكانتها في الاسرة المتغيرة :

كشفت الدراسة عن ان الصناعة لم يكن لها من الاثار الواضحـــة والمباشر على مكانة المرأة ودورها في الاسرة بالدرجة التى نستطيع معها ان نرجع تغيرات المكانه والدور الى عامل التصنيع على نحو ما ذهب اليه شنيدر :

(أ) لم ترتبط ظاهرة دخول المرأة ميادين العمــل ارتباطا مباشرا بتصنيع المجتمع كما حدث بالنسبة للاسرة الغربية • فقد اشــارت الاحصائيات الخاصة بتوزيع السكان حسب النشاط الاقتصادى الى ان نسبة النساء العاملات فى ميادين النشاط الاقتصادى ـ فيما عدا الزراعة ـ قد بلغت سنة ١٩٣٧ وهى الفترة السابقة على تصنيع المجتمع (٤ر١٪ تكرار ٣٠٠ عاملة) من المجتمع الكلى للسكان بمنطقة كفر الدوار ، وبلغت فى منطقة ابو حمص نسبة (٦٪ تكرار ٣٠١ عاملة) من مجموع السكان بها فى نفس العام (٥١) • بينما اشارت الاحصائيات الى تناقص نسبة العمالة النسائية حتى بلغت فى كفر الدوار ١٥ر٢٪ من مجموع عمالتها . وبلغت فى ابو حمص نسبة ٢٥ر١٪ فى سنة ١٩٦٠ (٥٢) • غير انه على الرغم مما يوحى به البيانات الاحصائية من ان ظاهرة اشتغال المرأة كانت اكثر وضوحا فى كفر الدوار كمنطقة تاثرت مباشرة بوطــأة الصناعة (٥٣) الا انها توضح ايضا ان نفس الظاهرة كانت اكثر انتشارا

---

(٥١) تعداد السكان العام ١٩٣٧ الجزء الاول كراسة ١٢ مديرية البحيرة جدول (٤) صفحة ٨ ـ ١١ ، ٥٢ ـ ٥٥ •

(٥٢) تعداد السكان العام سنة ١٩٦٠ الجزء الاول كراسة ٩ مديريه البحيرة جدول (١٣) صفحة ١٢ ، ١٣٨ •
يرجع الى جدول رقم (٤٦) فى الفصل التالى •

(٥٣) اوضحت الاحصائيات المقارنة لمنشآت النشاط الاقتصادى وعــدد المشتغلين بها سنة ١٩٦٧ ، ان نسبة النساء العاملات فى كفر الدوار تفوق نسبتها فى ابو حمص على مستوى القطاعين الخاص والعام• فقد بلغت نسبتها فى الاولى ٤ر١٪ فى القطاع العام ، ٦ر٢٪ فى القطاع من مجموع العاملين فى القطاعين بكفر الدوار ـ فى مقابل ٨ر٪ فى القطاعين بمنطقة ابو حمص (تعداد المنشآت الاقتصاديه ـ المجلد الثانى ء البيانات التفصيلية عن المحافظات، محافظة البحيرة مرجع رقم ٢ ـ ٧٢٦ يناير سنة ١٩٦٧ جدول (٢) صفحة ١٩ •

في الفترات السابقة على التصنيع عنها في الفترة اللاحقة لانتشار الصناعة في المجتمع . كذلك اوضحت البيانات الاحصائية ان نسبة القوى العاملة من الاناث في مركز الصناعة بالمجتمع كانت من الضآلة بحيث لا نعتقد في ان التصنيع قد لعب دورا ملحوظا في جذب النساء للعمل الصناعي كما حدث بالنسبة للاسرة الغربية . فقد بلغت نسبة النساء العاملات بمراكز الصناعة بكفر الدوار حوالي ٠٥ر٣٪ من مجموع القوى العاملة بمصانع المنطقة (٥٤) .

وعلى مستوى البحث بالعينة اتضح ان نسبة الزوجات العاملات كانت في العينة الوسيطة (كفر الدوار) اعلى من نسبتها في العينة التجريبية (منطقة المصانع) والعينة الضابطة (ابو حمص) . فقد بلغت نسبة العاملات في العينات الثلاثة (٣ر٦٪ تكرار ٤٨) ، (٢ر٤٪ تكرار ١٥) ، (٦ر١٪ تكرار ٤) بالترتيب السابق .

وفي تصوري ان ما كشفت عنه العينة الوسيطة (كفر الدوار) من معدلات عالية نسبيا فيما يتعلق بالعمالة النسائية لم يكن من النتائج المباشرة لتصنيع المجتمع ، والا لما فاقت نسبة الزوجات العاملات في كفر الدوار نسبتها في العينة التجريبية (منطقة المصانع) . واغلب الظن انها كانت نتيجة ارتبطت على نحو غير مباشر بظهور الصناعة وما صاحبها من اتساع حجم المجتمع وزيادة كثافته السكانية ، ولتسع مجالات التعليم وارتفاع مستوياته ثم اتساع نطاق الخدمات العامة

---

(٥٤) بلغ مجموع العمالة النسائية في شركة مصر للغزل والنسيج الرفيع ٤٣٦ عاملة من ١٤٧٥٢ عاملا ، وفي شركة مصر للحرير الصناعي ٢٧٦ عاملة من بين ٤٨٧٥ عاملا ، وفي شركة مصر صباغي البيضا ٦٣ عاملة من مجموع العاملين بها ويبلغ عددهم ٥٠٥٠ (احصائيات قسم شئون الافراد سنة ١٩٦٨ بالمصانع الثلاثة)

والخاصة ، الامر الذى افسح مجالا اوسع للعمل امام المراة فى منطقـــة كفر الدوار بصفة خاصة وفى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادى . ولذلك اعتقد ان التصنيع كان عاملا مساعدا فقط ، جعل من نتشار للظاهرة فى منطقة كفر الدوار بصفة خاصة ، ولنه عجز عن جذب نسبة كبيرة من نساء للعينة التجريبية الى ميادين العمل ، كما عجز عن جذب نسبة كبيرة من للزوجات فى العينات الثلاثة الى العمل الصناعى بصفة خاصة على نحو ما قدمت سلفا .

(ب) وقد اسلم مبدئيا بوجهة النظر الغربية فى ان اشـــتغال المراة كان واحدا من العوامل الاساسية التى غيرت من المكانة التقليدية للمراة ، وذلك بما اكده من استقلال ذاتى ومساواة بالرجل ، الا ان نتائج الدراسة جاءت مخالفة لمحاولة تفسير هذا المظهر المتغير فى حدود من عامل اشتغال المراة .

وكمحاولة لتوضيح الارتباط بين ظاهرة اشتغال الزوجة ، وتغير مكانتها التقليدية ، ربطت الدراسة بين نسب العمالة النســـائية فى العينات الثلاثة ، باجابات ارباب الاسر على سؤال مؤداه «هل تفضل ان تشرك زوجتك معك فى تدبير شئون الاسرة ، وهل تأخذ رايها فى المسائل الهامة مثل زواج الابناء او تعليمهم او توظيفهم ؟».

فالدراسة الميدانية توضـــح انه على الرغم من ان نسبة العمالة النسائية كانت تقل فى العينة التجريبية (٢ر٤٪) عنها فى العينة الوسيطة (٣ر٦٪) الا ان اشتراك الزوجة فى اتخاذ القرارات الاسرية الهامة كانت اكثر وضوحا فى العينة الاولى (٤ر٤٤٪) عنها فى العينة الثانيـــــة (٣ر٣٩٪) هذا من ناحية ومن ناحية اخرى يوضح انه على الرغم من ان اشتراك لزوجة فى اتخاذ هذه القرارات كمظهر من مظاهر تغير المكانة والدور التقليدى للزوجة كانت فى العينة الضابطة اقل وضوحا عنه فى العينة التجريبية ، الامر الذى قد يوحى بارتباط هذه الظاهرة باشتغال الزوجة.

خاصة وان العينة الضابطة قد كشفت عن ادنى نسب معدلات العمالة النسائية ، الا انه مع ذلك يتضح من الجدول ان نسبة كبيرة من الاسر التي تفضل اشتراك الزوجة في تدبير شئون الاسرة مع الزوج كانت تشتمل على زوجات غير عاملات وذلك على مستوى العينات الثلاثة . الامر الذي يقلل في تصوري من الدور الذي لعبته ظاهرة اقبال المرأة على العمل في تغيير مكانتها في الاسرة بوجه عام . ومن المحتمل في اعتقادي ان عوامل مثل ، المكانة المهنية لرب الاسرة ، وما يرتبط بهما من مستوى اجتماعي واقتصادي وتعليمي ، بالاضافة الى سن الزوجين وطول فترة المعاشرة الزوجية بينهما ، كانت عوامل اكثر وضوحا وواقعية في هذا الصدد :

فقد تبين من الدراسة ان ظاهرة اشترك الزوجة مع الزوج في اتخاذ القرارات الاسرية الهامة تميل الى ان تكون اكثر انتشارا بين فئة الموظفين والمساعدين (٥٥) بالعينة التجريبية عنها بين فئة العمال حيث بلغت في الاولى نسبة (٨٨٪ تكرار ٤٤) وبلغت في الثانية (٣٧٪ تكرار ١١١) .كما تبين انها بين المتعلمين (٦٠٫٥٪ تكرار ٥٢) أعلى منه بين الاميين وغير الحاصلين على مؤهلات دراسية (٣٩٫٩٪ تكرار ١٠٣). كذلك تبين ان انتشار الظاهرة قد ارتبط طرديا مع فترة المعاشرة الزوجية، فقد بلغت نسبة اشتراك لزوجة (٥٥٫١٪ تكرار ٨٦) في الاسر التي زادت فيها فترة الزواج عن عشرة سنوات ، بينما نسبتها (٣٦٫١٪ تكرار ٦٩) في الاسر التي تقل فيها فترة الزواج عن عشرة سنوات (٥٦) .

---

(٥٥) يقصد بالمساعدين فئة الموظفين العاملين بالمصانع من حملة المؤهلات المتوسطة ومن في حكمهم . وتعرف المنطقة لسكنية الخاصة بهم باسم «مساكن المساعدين» .

(٥٦) كشف توزيع اسر العينة التجريبية (المصانع) على فئات المهن عن ان نسبة (١٤٫٣٪ تكرار ٥٠) تمثل الموظفين ، (٨٥٫٧٪ تكرار ٣٠٠) فئة العمال العاديين والفنيين .

(جـ) لم تؤكد نتائج الدراسة ما ذهب اليه كيرك باتريك ، على نحو ما قدمت ، من ان التصنيع ارتبط باتجاه للتغير فيه تغيرات المعايير التقليدية لدور المرأة كزوجة وام الى نمط متغير يتأكد فيه دورها كشريك أو رفيق للرجل ، وفيه تتأكد النزعة الاستقلالية للزوجة وتزداد مساواتها بالرجل فى مجالات الحريات الاخلاقية والاجتماعية .

فالنتائج توضح ان الدور التقليدى للمرأة كزوجة وام ، كما كشفت عنه متغيرات «حكم العادة» والحاجة الى خدمات الزوجة ، «والرغبة فى انجاب الاطفال» لم يتغير فى العينة التجريبية المتأثرة بوطأة الصناعة بالدرجة التى تجعلنا نتفق مع دعوى كيرك باتريك السابقة ، خاصة وان هذه المتغيرات قد احتلت مركز الصدارة فى اجابة مفردات العينة التجريبية من ناحية ، كما توحدت بنفس النسبة تقريبا عند مفردات العينة الضابطة كذلك لا يحتمل ان يكون تغير الدور التقليدى للمرأة ، كما يكشف عنه متغير «الاستقرار العاطفى والحاجة الى شريك ، راجعا وبطريقة مباشرة لمؤثرات الصناعة فى العينة التجريبية ، خاصة وان المقارنة بين العينات الثلاثة فى هذا الصدد لا تكشف عن فروق جوهرية بينها .

وقد تأكدت هذه النتيجة السابقة عند تحليل مواقف واتجاهات الافراد فيما يتعلق بالخصائص المفضلة للزوجة .

فالملاحظ انه على الرغم من ان نسبة من اكد على خاصيتى «التعليم»، «والعمل» كخصائص مفضلة للزوجة فى العينة التجريبية كانت أعلى بكثير من نسبتها فى العينة الضابطة ، مما يكشف بدوره عن بعض مظاهر للتغير فى هذا الصدد خاصة وان عنصرى التعليم والعمل كانت ، على نحو ما قدمت من قبل ، من مظاهر التغير المصاحب لتصنيع المجتمع. الا انه مع ذلك يلاحظ ان خصائص مثل «حسن تدبير المنزل» ، و«الاخلاق الطيبة» ، والتى تعبر فى تصوري عن الدور التقليدى للزوجة كانت تفوق فى اهميتها غيرها من الخصائص وذلك على مستوى العينات الثـلاثة

بلا استثناء ، ولذلك اعتقد ان الدور التقليدى للمرأة كزوجة مدبرة ومطيعة ومنجبة للاطفال لا يزال هو الدور المفضل والمتوقع منها ، سواء حصصت الاسرة لمؤثرات الصناعة ، كما هو الحال بالنسبة لاسر العينة التجريبية او كانت بمناى عن هذه المؤثرات كما هو الحال بالنسبة لاسر العينة الضابطة ، خاصة وان المقارنة بين العينات الثلاثة لم تكشف عن فروق معنوية واضحة من حيث تردد هذه الخصائص التقليدية والتاكيد عليها كصفات مفضلة للزوجة .

٣ ـ دور الطفل فى الاسرة المتغيرة :

ولم يكن تاثير الصناعة على الطفل ومكانته فى الاسرة باوضح من اثارها على دور ومكانة كل من الزوج والزوجة . فالى جانب ما ذكرناه من قبل ، وان اختلاف معدلات الخصوبة ولتجاهات الاسرة فيما يتعلق بضبط النسل ، واختلاف النظرة للطفل وتغيير القيمة الاقتصادية التقليدية له ، لم تكن كلها راجعة فى المقام الاول الى عامل التصنيع على نحو ما اوضحت من قبل ، اوضحت الدراسة ان الاسرة الصناعية المتغيرة لم تكشف عن تغيرات ذات قيمة فيها يتعلق بدور ومكانة الطفل

(أ) فقد اوضحت البيانت الاحصائية ان نسبة الاطفال العاملين فى منطقة ابو حمص اللاصناعية تزيد عنها فى منطقة كفر الدوار الصناعية. وهذه النتيجة تتفق مع ما ذهب اليه شنيدر من ان نسبة الاطفال العاملين فى المجتمع الصناعى اقل منها فى المجتمع الصناعى . فقد بلغت نسبة العاملين من فئات السن اقل من ١٥ سنة فى منشات القطاع الخاص ٩ر٦٪ ، ٣٠ر٠٪ فى القطاع العام من مجموع العاملين بالقطاعين فى منطقة كفر الدوار . بينما بلغت فى منطقة ابو حمص ٤٢ر٥٪ ، ١٩ر٠٪ فى

القطاعين على التوالى (٥٧) الا انه على الرغم من ذلك لم تكشف الدراسة على مستوى العينة عن فروق جوهرية فى مدى مشاركة الطفـــل فى اقتصاديات ودخل الاسرة بين العينة التجريبية والعينة الضابطـــة كنمطين متمايزين للاسرة الصناعية واللاصناعية • كما لم تكشف عن ان اشتغال الطفل كان ظاهرة اكثر وضوحا فى منطقة ابو حمص عنها فى منطقتى المصانع وكفر الدوار ، كما لم توضح ان الاتجاه الى تعليم الطفل كان اتجاها غالبا عن اسرة المصانع بصفة خاصة على نحو ما يشير اليه سنيـــدر •

فقد بلغت نسبة الاسر التى تشتمل على ابناء عاملين فى سن مبكرة فئات اقل من ١٥ سنة (٢ر٦٪ تكرار ٢٢) فى العينة لتجريبية فى مقابل (٨ر٦٪ تكرار ٥٩ اسرة) ، (٦ر٥٪ تكرار ٢١٤) فى العينة الوسيـــطة والضابطة على التوالى • وهذه النتيجة تتعارض تماما مع دعوى شنيدر السابقة • كما تبين ان فكرة الاستفادة من الطفل اقتصاديا او التطلع لمشاركة الطفل فى تحمل اعباء الاسرة لم يكن الدافع الاساسى للآباء لتشغيل ابنائهم فى سن مبكرة خاصة فى العينة الضابطة ، لذلك كانت القيمة الاقتصادية للطفل ، على العكس من وجهة النظر الغربية ، اقل وضوحا فى اسرة ابو حمص اللاصناعية عنه فى اسرة المصانع •

ان انخفاض مستوى المعيشة او عدم توفر الامكانيات الاقتصـــادية لمواصلة تعليم الطفل لم تكن ، عاملا اساسيا فى اشتغال الطفل فى سن مبكر لم تكن مساهمته فى تحمل اعباء الاسرة بدافع للاسرة على ان تفضل عمل الطفل عن مواصلته للدراسة ، بل تكاد تكون عوامل الفشل الدراسى

---

(٥٧) تعداد المنشآت الاقتصادية ـ المجلد الثانى ـ «البيانات التفصيلية عن المحافظات بمحافظة البحيرة ، مرجع رقم ٠٢ ـ ٧٣٦ يناير ١٩٦٧ جدول ر(٢) صفحة ١٤ •

للطفل ، الى جانب رغبة الاسرة فى تدريبه فى سن مبكرة على حرفة معينة، او منشاطا مهنيا بذاته، عوامل بارزة لهذه الظاهرة ، تساوت فى اهميتها فى كل من العينة التجريبية والعينة الضابطة على حد سواء ٠

(ب) وقد اتفق مع شنيدر فى ان اختلاف المستوى الاجتماعى والاقتصادى للاسرة واختلاف المكانة المهنية لرب الاسرة ، قد تؤثر الى حد كبير على مكانة الطفل ودوره فى الاسرة وفى تحديد نمط حياته المقبلة ، ومدى اهتمام الاسرة به ، الا ان ما ذهب اليه شنيدر من تصور معين لمكانة الطفل فى اسرة الطبقة العاملة يتعارض تماما مع ما كشفت عنه الدراسة من نتائج :

فقد اوضحت الدراسة ان التاكيد على اهمية وضرورة تعليم الطفل، كان يمثل اتجاها عاما من اسر العينات الثلاثة على الرغم من اختلاف مستوياتها المهنية والاجتماعية والاقتصادية ، بحيث لا نجد تفاوتا واضحا حول مدى الاهتمام بتعليم الطفل بين العينة التجريبية والضابطة أو حتى بين الفئات المهنية والاقتصادية المختلفة داخل كل عينة ، يمكن ان يعزى الى اوضاع طبقية كالتى اشار اليها شنيدر ، اللهم الا فى اضيق الحدود ٠

كذلك اتضح من الدراسة ان حرص الاباء او على الاقل رغبتهم فى تحقيق مستوى افضل لابنائهم ، كان يمثل اتجاها عاما كشفت عنه نسبة كبيرة من الاسر فى العينة الصناعية واللاصناعية على حد سواء ٠ ففى سؤال مؤداه «هل ترضى ان يشتغل ابناءك بنفس العمل بتاعك ؟ » اتضح ان الاهتمام بالابناء، والتطلع لتحقيق مستوى افضل لهم مما عليه الاباء لم يكن خاصية انفردت بها اسرة العينة التجريبية والتى تمثل الاسرة المتغيرة ٠ حتى يمكن اعتبارها مظهرا من مظاهر التغير الاسرى المصاحبة للتصنيع ٠ فقد بلغت نسبة من لا يوافق على ان يشغل الابناء نفس مكانته المهنيه (٨ر٨٢٪ تكرار ٢٨٨) فى العينة التجريبية

و(١ر٨٣٪ تكرار ٦٣٢) فى العينة الوسيطة و (٦ر٨١٪ تكرار ٢٠٤)فى العينة الضابطة ٠

٤ ـ كبار السن فى الاسرة المتغيرة :

(أ) لم تكشف الدراسة نتائج تؤكد ما ذهب اليه شنيدر من ان نسبة كبار السن تزداد بدرجة ملحوظة فى المجتمع الصناعى ٠ فقد تبين من توزيع افراد العينة على فئات السن المختلفة ان نسبة كبار السن فى منطقة كفر الدوار وابو حمص تعلو بكثير نسبتهم فى منطقة المصانع

ويبدو ان الحداثة النسبية لتصنيع المجتمع من ناحية ، ثم لاختلاف انماط التركيب المهنى فى المناطق الثلاثة من ناحية اخرى ، كانت من اهم الاسباب التى اقتضت الى هذه النتيجة التى تعارض موقف شنيدر٠ فالصناعة فى المنطقة الاولى لم يطل عهدها بالمدى الذى يجعل بالامكان تحديد نسبة المتقاعدين من كبار السن ممن كانوا يعملون بمراكزها ٠ ومن ناحية اخرى فان الصناعة كانت تشكل المهنة الرئيسية بالمنطقة ذاتها باعتبار ان القيام بالعمل الصناعى كان شرطا من شروط الاقامة بالمنطقة السكنية التى تمثلها العينة التجريبية ، لذلك كان من الطبيعى ان تكون فئة العمر (اكثر من ٦٠ سنة) تكاد تكون معدومة فى منطقة المصانع خاصة وان سن التقاعد حدد قانونا بسن الستين ٠ هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فانه من المحتمل ان تكون فرص الاشتغال بالاعمال الحرفيةوالتجارية الحرة وغيرها من اعمال لا يشترط فى مزاولتها حدا اقصى لسنمشتغليهافى كل من منطقة كفر الدوار وابو حمص كانت سببا فى ارتفاع نسبة كبار السن فى كل من العينتين الوسيطة والضابطة وبخاصة فئات السن اكثر من ٦٠ سنة ٠

(ب) من المؤكد ان ما ذهب اليه شنيدر من ان الصناعة تحاول

دائما ان تجنب نفسها اعباء كبار السن ، فتميل وباستمرار الى الاستغناء عن خدماتهم وخبراتهم . الامر الذى يجعل نسبة كبيرة من هذه الفئة تعانى من البطالة وفقدان الدور والمكانة على مستوى المجتمع ، كان تصورا يتفق وطبيعة التنظيم الرأسمالى ويكشف عن التناقضات الداخلية لهذا التنظيم . ولكنه من ناحية اخرى تصور يتعارض تماما مع التنظيم الاقتصادى لمجتمع اشتراكى يحرص على ان يوفر للفرد شعورا بالامن والاستقرار فيما يتعلق بمستقبل حياته سواء فى شيخوخته بما يصدره من قوانين للتأمين والمعاشات ، او فى شبابه عن طريق القوانين التى تحظر من اجراءات الفصل التعسفى للعاملين فى مختلف المجالات . لذلك لم يكن من المتوقع ان تؤدى الصناعة فى مجتمع الدراسة الى تضخم نسبة كبار السن والمتقاعدين وان تفقدهم مكانتهم فى المجتمع بنفس الصورة التى تمثلت فى معظم الكتابات الغربية .

(ج) وعلى مستوى الاسرة كشفت الدراسة عن ان نسبة كبار السن فى الاسرة الصناعية كانت اقل بكثير من نسبتها فى اسرة ابو حمص. فقد تبين ان نسبة الاسرة التى يعيش فها احد الوالدين من كبار السن او كلاهما فى العينة التجريبية بلغت (٣ر٢٪ تكرار ٨) فى مقابل (٣ر٩٪ تكرار ٧٠) فى العينة الوسيطة ، (٨ر١٦٪ تكرار ٤٢) فى العينة الضابطة. ولقد ذكرت موضوع سابق ان هذه الظاهرة لم تكن تعبر عن مظاهر لتغير القيم الاسرية ، بل كانت ترجع الى الظروف المحيطة بمنطقة المصانع كاتساع حجم الهجرة ، وضيق المسكن . على انه قد تبين ايضا انه على الرغم من ان كبار السن كانوا لا يمثلون نسبة كبيرة فى العينة التجريبية اولا يجدون ، بتعبير شنيدر ، مكانا لهم فى محيط الاسرة الصناعية ، الا ان ذلك لا يعنى عدم اهتمام ابنائهم بهم ، كما لم يكن يعنى فقد مكانتهم الاسرية على الاقل بالنسبة لابنائهم . فقد اتضح ان العينة الصناعية كانت تمثل على نسبة من الاسر التى تحرص على مساعدة الوالدين والاقارب من كبار السن رغم ابتعادها لظروف العمل عن هذه

السنة . ففى سؤال مؤداه . هل تقدم مساعدات لوالديك ؟ تبين ان نسبة الاسر للتى اجابت بالايجاب فى العينة التجريبية قد بلغت (٢٧ر٤ تكرار ٩٦) فى مقابل (٢٢ر٣٪ تكرار ١٦٧) و(٢٤ر٨٪ تكرار ٦٢) فى العينة الوسيطة والضابطة على التوالى . على انه على الرغم من انه لا توجد فروقا معنوية بين للنسب فى كل من العينة التجريبية والضابطة فى هذا الصدد الا ان ذلك يعنى على عكس ماذهب اليه شنيدر ، ان الابن المتزوج من الإسرة الصناعية المتغيرة والذى استقل بعيدا عن والديه المسنين قد نجد فيما يقدمه لهم من مساعدات منظمة او غير منظمة ما يعوضهم عن الاقامة أو الاشتراك معه فى معيشة واحدة ، وان هجرة الابنـاء المتزوجين لم تكن سببا فى اهمال ابائهم من كبار السن ، كما لم يكن لتجاه التغير المصاحب للتصنيع ليتمثل فى التنكر لهذه الفئة من جانب الاسرة الصناعية . ولا تزال القيم الدينية والاجتماعية تلعب دورا فعالا . فى تاكيد المكانة الاجتماعية والاسرية لكبار السن على الاقل فى محيط اسرهم . ومن ثمة فمن غير المحتمل ان تواجه هذه الفئة بتلك الشكلات النفسية والاجتماعية التى تتعلق بفقد المكانة على مستوى المجتمع والاسرة والابناء على نحو ما ذهب اليه شنيدر من تصور . وجـاءت الدراسة لتوضح توقعات الافراد لما ستكون عليهم حياتهم المقبلة ، وذلك بصدد الاجابة عن سؤال مؤداه « ياترى حتعمل ايه انشاء الله لما تكبر وتطلع على المعاش ؟ » . وتكشف ايضا عن نتائج تؤكد تصورى السابق الى توقعات الافراد لما ستكون عليه حياتهم المقبلة فى سن الشيخوخة لم تكن تدل » على شعورهم بفقد مكانتهم بين اسرهم وذويهم . ففى العينة التجريبية لم يكن لتجاه الافراد او تفكيرهم للعيش بعيدا عن ابنائهم فى شيخوختهم اوضح من ميلهم للعيش مع ذويهم ، او الرجوع لوطنه الاصلى حيث جماعاته القرابية . كما لم يكن اوضـــح من ميل مفردات العينة الضابطة للعيش منفردين بعيدا عن ابنائهم وذويهم .

ثالثا : التصنيع وتغير نمط التفاعل الاسرى - العلاقات والقيم :

وبصدد العلاقات الاسرية المتغيرة كشفت الدراسة عن بعض النتائج موجزها فيما يلى :

١ - العلاقة بين الزوجين :

راينا فى موضع سابق ان تاثير الصناعة لم يكن واضحا فيما يتعلق بتغير مكانة الزوجة ودورها فى الاسرة . فلقد تبين ان الدور التقليدى لها كما تبين ان اقبال المراة على العمل لم تكن ظاهرة اكثر وضوحا فى العينة التجريبية عنها فى العينة الضابطة ، كذلك اتضح ان ثمة تغيرات طرات على دور الزوجة ومكانتها فى الاسرة فى كل من العينتين الضابطة والتجريبية فقد كشفت نسبة كبيرة من اسر العينتين عن ان الزوجة تشارك الرجل مشاركة فعالة فى اتخاذ القرارات التى تدور حول بعض المسائل الاسرية الهامة كزواج الابناء او تعليمهم او استقلالهم . وقد بدا اثر الصناعة فى هذا الصدد ضعيفا ورأينا ان هذا المظهر المتغير فى كلا النمطين من الاسرة الصناعية واللاصناعية قد ارتبط بالمستوى المهنى والتعليمى للزوج وطول فترة المعاشرة الزوجية بين الزوجين ، فقد اتضح فيما سبق ان نسبة مشاركة المراة مع الرجل فى اتخاذ هذه القرارات كانت تزيد بين المتعلمين عنها بين الاميين . وبين الموظفين عنها بين العمال واخيرا بين الاسر التى عمرت اكثر من عشرة سنوات عنها فى الاسر التى تقل عن ذلك . ويترتب على ذلك القول ان ثمة تغيرات طرات على كل من مكانة الزوج والزوجة فى الاسرة، وعلى نوعية العلاقات التى تربط بينهما . وقد تمثلت هذه التغيرات فى تخلى الزوج عن بعض مظاهر التسلط التقليدية وزيادة الاتجاه نحو تاكيد مكانة الزوجة ومساواتها الى حد ما بالرجل . على ان الدراسة لم تكشف عن ان الزوجة اصبحت تتمتع بقدر من المساواة يمكنها من الاستقلال الاقتصادى عن الرجل او ان تتساوى معه فى مجال الحريات

الاخلاقية والاجتماعية على نحو ما ذهب اليه شنيدو (٥٨) . اذا اتضح من خلال المناقشات الجانبية التى تدور بينى وبين بعض ارباب الاسرة فى العينات الثلاثة اثناء عملية الاستبار ، ان الزوجة حتى وان كانت عاملة لاتنفرد بدخل معين ، وان مجال الحريات الاخلاقية والاجتماعية لا يزال محدودا امامها حتى فى ابسط مظاهر الحياة الاسرية كاتباع الموضات ، والخروج من اجل الترفيه ، ومقابلة الغرباء وغير ذلك .

٢ ـ العلاقة بالابناء :

تاكدت النزعة الاستقلالية او التفردية للابناء بوضوح فى مجالات معينة واختفت في مجالات اخرى ، فقد كشفت الدراسة ان الاباء لا توافق بالمرة على فكرة استقلال ابنائهم معيشيا عن الاسرة قبل الزواج الا فى بعض الحالات التي يضطر الابناء فيها للهجرة بعيداً عن مواطن اسرهم . بينما يعتبر مجال تنظيم الزوج من المسائل التى بدت فيها النزعة التفردية للابناء بوضوح ، فقد تبين ان نسبة الاباء الذين يرون فى زواج ابنائهم مسالة شخصية يجب ان تنظم ، على الاقل من حيث اختيار الزوجة ، بواسطة الابناء انفسهم دون تدخل من جانب الاب ، كانت تعلو فى منطقة المصانع وكفر الدوار عنها فى منطقة ابو حمص . حيث بلغت نسبة من يوافق على ان يختار ابنه شريكه حياته بنفسه (٨ر٦٤٪ تكرار ٢٢٧) فى العينة التجريبية فى مقابل (٦ر٥٥٪ تكرار ١٣٩) فى العينة الضابطة . على ان دور التصنيع في هذا الصدد كان بسيطا ، اذ كما يلاحظ ان نسبة كبيرة من العينة الضابطة والتى تمثل الاسرة اللاصناعية ، قد كشفت عن هذا المظهر التغيرى بوضوح كما يتبين ان

---

(٥٨) سنناقش جانبا اخرا من العلاقة بين الزوجين فى مقام لاحق من هذا الفصل .

هذا الاتجاه كان يبدو واضحا بين المتعلمين (٨٥٪ تكرار ١٧٣) عنه بين الاميين (٥٨٫٣٪ تكرار ١٠٤) بالنسبة للعينة التجريبية كما ارتبط هذا الاتجاه طرديا مع مستوى التعليم فى العينة الضابطة بنفس الدرجة ، حيث تبين انه كان فى بين المتعلمين (٧٤٫٢٪ تكرار ٤٦) اكثر وضوحا عنه بين الاميين (٤٩٫٤٪ تكرار ٩٣) ٠

ويعتبر استقلال الابناء عن اسرهم بعد الزواج من المجالات التى تاكدت فيها النزعة التفردية ٠ ففى سؤال مؤداه « هل تسمح لابنك ان يستقل بعيدا عنك بعد زواجه » اتضح ان العينة التجريبية كانت تمثل اعلى نسبة من الاسرة التى توافق على استقلال الابناء بعد زواجهم ، حيث بلغت هذه الفئة نسبة (٧٦٫٨٪ تكرار ٢٦٩) فى العينة التجريبية و (٦٨٫٢٪ تكرار ٥١٢) فى العينة الوسيطة ، فى مقابل (٦٦٫٨٪ تكرار ١٦٧) فى العينة الضابطة ٠ ومن المحتمل ان تكون العوامل التى جعلت من الاسرة الصغيرة نمطا سائدا فى منطقة المصانع ، هى التى جعلت الاسرة الصناعية لا تفكر فى اشتراك الابناء المتزوجين معها فى معيشة واحدة لتكون بذلك نمطا من الاسرة الممتدة ٠

وقد لاحظنا ان ضيق المسكن كان من الاسباب الواضحة التى جعلت اسرة المصانع تفضل استقلال الابناء معيشيا بعد زواجهم ، حتى ان هـذا العامل قد تردد بنسبة اعلى بكثير من نسبته فى اسرة العينة الضابطة والوسيطة ، بنسبة فاقت تردد عامل مثل تجنب المشكلات الاسرية التى تترتب على هذه المشاركة ٠ وبالمثل يلاحظ ان اثر التصنيع يبدو بسيطا فى هذا الصدد ، خاصة وان متغير مثل « مسايرة الحياة الحديثة » قد تردد بنفس الدرجة من الوضوح فى كل ن العينة التجريبية والضابطة ٠

ولذا كانت الصناعة قضت على فوارق السن والجنس بن الافراد سواء على مستوى المجتمع او على مستوى الاســـرة الغربية ، الا اننى اؤكد هنا ان القيم الاسرية التقليدية كاحترام السن وسيادة الذكر فى

مجال العلاقات الاسرية لا تزال تلعب دورا فعالا فى تنظيم التفاعل الاسرى وتحديد علاقة الاسرة بالابناء ، وان دور الصناعة فى تغيير هذه القيم المسيطرة كان بسيطا حتى اننى لا أجد فى نتائج الدراسة ما يؤكد ماذهب اليه شنيدر من ظهور النزعة الديمقراطية فى مجال العلاقة بالابناء كان اكثر وضوحا فى الاسرة الحديثة نظرا لخضوعها واستجابتها لمؤثرات الصناعة والمؤثرت الحضرية المرتبطة بها :

فقد اوضح تحليل مواقف الاباء من ابنائهم انه لا تزال هناك نسبة كبيرة من الاسر فى العينة التجريبية تحدد علاقاتها بالابناء كما تحدد سلوكها نحوهم فى حدود من عامل السن والجنس • فقد لاحظت ان الابن الاكبر يتمتع بمكانة معينة فى الاسرة تعلو نسبيا مكانة من يصغره سنا من اخواته وذلك بغض النظر عن مدى مساهمته فى دخل او اقتصاديات الاسرة وغيرها من الاسس التى قامت عليها النزعة الديمقراطية فى الاسرة الغربية • وطبيعى ان تعبر هذه المواقف عن بعض القيم التقليدية التى تتخذ من السن عاملا يفوق فاعلية وتاثيرا كأساس لتحديد مكانة الابن فى الاسرة ، كما تعارض مما كشفت عنه بعض البحوث الغربية من ان الصناعة لم تقض على فوارق السن بين الابناء فحسب بل قضت على هذه الفوارق وبين ابائهم داخل الاسرة • ففى الوقت الذى نجد فيه ان التصنيع قد عجز عن ان يحقق الديمقراطية التامة فى مجال العلاقة بالابناء ، مما يدل عليه تلك النسبة التى اجابت بالنفى على سؤال مؤداه « هل تعامل ابنائك الكبار مثل الصغار ؟ » فى العينة التجريبية والتى بلغت (٤٣٫٥٪ تكرار ١٥٦) ، نجد ان العينة الضابطة التى خلت من مظاهر التاثر بالصناعة قد كشفت عن نسبة من الاسر (٥٣٫٦٪ تكرار ١٣٤) قد اجابت على نفس السؤال بالايجاب ، بحيث لم تؤكد على فوارق السن فى مجال علاقتها بالابناء •

ولقد كانت اختلافات الجنس بين الابناء من اوضح المجالات التى

كشفت عن اختلاف اثار التصنيع على كل من الاسرة المصرية والاسرة الغربية . وذلك نظرا للاختلافات الايديولوجية والقيمية بين الاسرتين. فاذا كانت الصناعة في التجربة الغربية قد قضت على فوارق الجنس تماما بالدرجة التي اتاحت للفتاه فرصة العمل بجوار والدها واخيها في المصنع ، وان تشغل مكانة مهنية قد تفوق مكنتهما احيانا ، مما ادى بدوره الى تغير مكانتها في الاسرة الغربية ، الا ان هذا الموقف لا يتمثل بنفس الدرجة من الوضوح بالنسبة للاسرة المصرية . فقد رأينا من قبل ان اشتغال المراة (الزوجة بالذات) لم يكن عاملا اساسيا في تغير مكانتها التقليدية في الاسرة في كل من العينة التجريبية والضابطة . لذلك فمن غير المتوقع ان يكون هذا العامل سببا في تغير المكانة التقليدية للفتاة (الابنة) في الاسرة ، او سببا في ان تشغل مكانة متساوية لاخوتها الذكور ، وذلك كاتجاه لتغير الحياة المتاثره بالتصنيع . ففي سؤال مؤداه « هل تعامل ابناءك البنات مثل الولاد ؟ » تبين ان الاتجاه الغالب في كل من العينتين الضابطة والتجريبية قد تمثل في حرص الاسرة على ان تولى مزيداً من العناية والاهتمام في تربية الاناث من الابناء . ولا شك في ان هناك عوامل اخرى لا ترتبط بعامل التصنيع تدخلت في تحديد هذا الاتجاه مثل مبادىء الشرف والحرص على مستقبل الفتاة وسمعة الاسرة .

ويتاكد هذا الاتجاه على نحو اكثر وضوحا عند تحليل موقف الاسرة من تعليم الفتاة اذ على الرغم من ان الغالبية العظمى من مفردات العينات الثلاثة قد اجمعت على اهمية التعليم وضرورته لمسايرة الحياة الحديثة والمتطورة فبلغت نسبة الاسر التي توافق مبدئيا على تعليم الفتاة (٩٥٫٤٪ تكرار ٣٣٤) في العينة التجريبية . و (٩٤٫٨٪ تكرار ٣٣٧) في العينة الضابطة . الا انه اتضح ان القيم الاسرية المسيطرة ، والتي منزالت تؤكد على فوارق الجنس تلعب دورا واضحا في تحديد المرحلة التي يقف عندها تعليم الفتاة ، حيث تبين ان نسبة الاسر التي كانت تؤكد على ضروره اتاحه فرصه التعليم الجامعي للفتاة قد بلغت (٣٤٫٨٪ تكرار

١٢٢) في العينة التجريبية في مقابل (٦ر٢٩٪ تكرار ٧٤) في العينة الضابطة • بينما زادت هذه النسبة فيما يتعلق بموقف الاسرة من تعليم ابنائها من الذكور حيث بلغت في العينة التجريبية (٧ر٦٣٪ تكرار ٢٢٣) و (٨ر٦٤٪ تكرار ١٦٢) في العينة الضابطة •

ولقد كشف البحث عن اسباب موافقة وعدم موافقة الاسرة على التعليم الجامعي للفتاة عن اتجاهات معينة عارضت من ناحية لتجاهات التغير المصاحبة للتصنيع في الاسرة الغربية كما كشفت من ناحية اخرى عن سيطرة بعض القيم الاسرية وتصورات خاصة تتعلق بمكانة ودور الفتاة في الاسرة •

من الدراسة الميدانية الاحظ ان نسبة الاسر التي توافق على التعليم الجامعي للفتاة كانت في العينة التجريبية اعلى الى حد ما عنها في العينة الضابطة ، الامر الذي يمكن معه ان يظهر اثر التصنيع واضحا في هذا المظهر المتغير ، الا ان مقارنة هذه النسبة بنسبة الاسر التي وقفت موقفا مضادا توضح مدى ضآلة الدور الذي لعبه التصنيع في هذا الصدد ، حتى اننى لا استطيع ان اقرر ان الاتجاه نحو التعليم الجامعي للفتاة كان سمة للاسرة الصناعية بصفة خاصة كمظهر من مظاهر التغير المرتبطة بالتصنيع •• ذلك انه اذا كان متغير « من حقها » يعبر عن اتجاه للتغير في موقف الاسرة من اختلافات الجنس بين الابناء ، بحيث ترى التعليم حق مكفول للابناء بغض النظر عن فوارق الجنس ويعتبر بالتالى عن نزعة ديمقراطية في مجال العلاقة بالابناء ، وعن تغير لمكانة الفتاة في الاسرة المتغيرة ، نجد ان هذا المتغير قد احتل مركز الصدارة في العينات الثلاثة على حد سواء كسبب يفسر في حدوده هذه الظاهرة ، بل ظهرت بدرجة اكثر وضوحا ، كما نرى من الجدول السابق ، في العينة الوسيطة عنه في العينة التجريبية التي خضعت على نحو مباشر لوطأة الصناعة • هذا من ناحية ومن ناحية نجد ان هناك نسبة من اسر العينة التجريبية

قد عبرت مظاهر الاستياء والاستهجان بصدد السماح بالتعليم الجامعي للفتاة مما يعبر في نفس الوقت عن موقف وتصور تقليدي للمرأة بوجه عام والفتاة بوجه خاص ، عجزت الصناعة عن تغييره ، فكان اكثر وضوحا في العينة التجريبية عنه في العينة الضابطة ، كما فاقت نسبته في الاولى نسبة الاسر التي تسمح بالتعليم الجامعي كحق مكفول للفتاة. فقد اتضح ان نسبة الاسر التي تقف من التعليم الجامعي موقفا مضادا وترى فيه معارضة لبعض القيم الاسرية ، اى «عيب» ، كانت تعلو في العينة التجريبية (٢٦٫٨٪ تكرار ٩٤) عنه في العينة الضابطة (٢٤٫٨٪ تكرار ٦٢) . وبالمثل كذلك كان متغير مثل « سلاح في ايدها » او طفرص للعمل الاحسن» يعبر عن النظرة المتغيرة لدور الفتاة في الاسرة نجد ان نسبة من اكد على هذه المتغيرات في العينة التجريبية اقل بكثير من تلك النسبة التي اكدت على متغير مثل «مصيرها للزواج» والذي يعبر دوره عن وجهة النظر التقليدية لدورها « كزوجة او ام المستقبل» ، حيث بلغت نسبته في العينة التجريبية (٣٢٫٣٪ تكرار ١١٣) بل كانت هذه النظرة التقليدية اكثر وضوحا في هذه العينة عنها في العينة الضابطة، فقد بلغت نسبة الاسر التي اكدت على هذا المتغير في العينة الضابطة (٢١٫٢٪ تكرار ٥٣) .

ولم يختلف موقف الاسرة من ظاهرة « تشغيل الفتاة» عن موقفها فيما يتعلق بظاهرة تعليمها ، بل على العكس لعبت القيم الاسرية دورا واضحا في تحديد هذا الموقف الاخير . ذلك لانه في الوقت الذي وقف فيه نسبة كبيرة من اسر العينات الثلاثة موقفا ايجابيا بالنسبة لظاهرة تعليم الفتاة ، رغم تدخل بعض القيم التقليدية التي تؤكد من فوارق الجنس بين الابناء في تحديد اخر مراحل تعليم الفتاة ، نجد ان نسبة اقل بكثير من النسبة السابقة هي التي اتخذت هذا الموقف الايجابي بالنسبة لظاهرة تشغيل الفتاة كما نجد ان هذه النسبة الاخيرة لم تكن تميز اسر العينة التجريبيه كنمط متغير من الاسرة المتاثره بالصناعة

بل على العكس تساوت نسبتها في العينة الضابطة بنسبتها في العينة التجريبية ، حيث بلغت نسبة الاسر التي توافق على تشغيل الفتيات (٣٩ر٤٪ تكرار ١٣٨) في العينة التجريبية ، وبلغت في العينة الضابطة نسبة (٣٨ر٤٪ تكرار ٩٦) ٠ كما كشف البحث عن اسباب موافقة او عدم موافقة الاسرة على هذه الظاهرة عن نتائج تؤكد ما ذهب اليه من تصور مؤداه ان دور التصنيع في تغيير اتجاه الاسرة وموقفها من ظاهرة تشغيل الفتاة لم يكن بالواضح من درجة فيما يتعلق بموقف الاسرة من ظاهرة تعليمها وان القيم الاسرية التقليدية قد لعبت دورا فعالا في تحديد موقف الاسرة من الظاهرتين :

ويتمثل الدافع الاقتصادي لظاهرة تشغيل الفتاة في تكرار متغير « تساعد والدها » ليعتبر عن دور الفتاة ومشاركتها في تحمل اعباء الاسرة كما يعكس اتجاها للتغير في المكانة او النظرة التقليدية للمراة بوجه عام ٠ على انني الاحظ ان نسبة هذا المتغير كانت تعلو في العينة الضابطة عن نسبته في كل من العينتين التجريبية والوسيطة ٠ لذلك فمن غير المحتمل ان يرتبط هذا الاتجاه بتصنيع المجتمع خاصة وان العينة الضابطة تمثل نموذج الاسرة اللاصناعية ٠

كذلك اذا كان متغير مثل «تساعد زوجها» يعبر عن تصور الاسرة للدور المتوقع للفتاة يتعارض والتصور التقليدي للمراة ، وكانت نسبته تعلو في العينة التجريبية عنه في العينة الضابطة ، الا ان ما كشفت عنه الاخيرة من موقف يتشابه الى حد كبير مع العينة التجريبية في هذا الصدد من ناحية ، ثم ما اجده ثانيا من تاكيد على النظرة او المعايير التقليدية لدور الفتاة في العينة التجريبية مما يدل عليه متغير مثل « شغل البيت افضل » ، او متغير مثل « الشغل عيب » كمبررات للموقف السلبي للاسرة نحو ظاهرة تشغيل الفتاة (٥٩) ، مما كانت نسبتهما في

---

(٥٩) بلغت نسبة هذين المتغيرين على التوالي في العينة التجريبية (٤٦ر٩٪ تكرار ١٦٤) ، (٢٦٪ تكرار ٩١) في مقابل (٢٨ر٤٪ تكرار ٧١) ، (٤٤ر٨٪ تكرار ١١٢) في العينة الضابطة ٠

العينة التجريبية لا تقل عن نسبتهما فى العينة الضابطة ، ليدل دلالة قاطعة على ان ما كشفت عنه الاسرة الصناعية فى العينة التجريبية من بعض مظاهر التغير فيما يتعلق باتجاهها نحو ظاهرة تشغيل الفتاة من ناحية ومدى تاكدها على فوارق الجنس فى العلاقة بالابناء ، وتحديد انماط سلوكهم من ناحية اخرى ، ولا يمكن اعتبارها نتائج ترتبت على تصنيع المجتمع · ويؤكد بالتالى ان استجابة الاسرة ، صناعية كانت اولا صناعية ، للمؤثرات الحضرية ، وما يترتب على ذلك من تغير فى القيم الاسرية الموجهة والمحددة لادوار اعضائها ومراكزهم وسلوكهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض ، عوامل فعالية فى تحديد اتجاهات التغير التى تكشف عنها الاسرة ، ليس فقط فى مجال العلاقة بالابناء ، بل وايضا فى تحديد نمط التفاعل الاجتماعى داخل الاسرة بوجه عام ·

رابعا : التصنيع ومظاهر التفكك الاسرى :

ناقشت فيما سبق جانبا من العلاقات الاسرية بين الزوجين فى ارتباطها بعامل التصنيع ، كما كشفت الدراسة ايضا عن بعض مظاهر للتغير فى هذا الجانب ممثلا فى ابتعاد العلاقة بين الزوجين عن بعض مظاهر التسلط التقليدية للرجل ، واتجاه الاسرة المتغيرة الى تحقيق قدر معين من المساواة بين الزوجين فيما يتعلق بتعبير وتوجيه شئون الاسرة ، كما تبين ان هذه المظاهر المتغيرة كانت اكثر ارتباطا بالمستوى التعليمي والمكانة المهنية ثم بالمدى الزمني لهذه العلاقة الاسرية ، اكثر من ارتباطها بالتصنيع ، الى جانب ذلك حاولت الدراسة ان توضح الجوانب السلبية فى العلاقات الاسرية ممثلة فى مناقشة بعض مظاهر التفكك الاسرى فى علاقتها بعامل التصنيع · وهنا نجد ان الدراسة قد كشفت عن بعض النتائج اهمها .

أ - ان ظاهرة غياب الزوج . والتى كانت من ابرز النتائج المرتبطة بتصنيع المجتمع الغربى . والتى ادت بدورها الى زيادة مظاهر التصدع

الاسرى فى الاسرة الغربية ، لم تكن ظاهرة واضحة كما قدمت فى مجتمع الدراسة ، وذلك لشك فى ان تكون قد ادت الى نفس نتائجها فى الاسرة الغربية ، سواء فيما يتعلق بفقد المكانة التقليدية للرجل ، او فى زيادة مظاهر التصدع الاسرى على نحو ما ذهب اليه شنيدر ٠

٢ ـ كشفت الدراسة عن ان دخول الزوجة ميدان العمل لم يكن عاملا اساسيا فى زيادة تعرض الاسرة لمظاهر التصدع والتفكك ، بنفس القدر الذى لم تكن فيه الظاهرة سببا فى تغير مكانة الزوجـــة التقليدية على نحو ما قدمت من قبل ٠ حيث لم تـكن الخلافات الزوجية بين الزوجين اكثر وضوحا فى اسرة الزوجة العاملة عنها فى اسرة الزوجة غير العاملة وذلك على مستوى العينات الثلاثة فقد اتضح ان نسبة الخلافات الزوجية فى العينة التجريبية قد بلغت (٤ر٦٢٪ تكرار ٢١٨) توزعت بنسبة (٣ر٦٣٪ تكرار ٢١٢) فى الاسر التى لا تعمل فيها الزوجة و (٤٠٪ تكرار ٦) فى الاسر التى تعمل فيها زوجاتها ٠ وبالمثل بلغت نسبة الخلافات الزوجية فى العينة الضابطة (٨ر٥٨٪ تكرار ١٤٧) توزعت بنسبة (٧ر٥٩٪ تكرار ١٤٦) فى الاسرة الاولى ونسبة (٢٥٪ تكرار ١) فى الاسرة الثانية (٦٠) ٠ ومن ثمة يبدو واضحا ان للصناعة كمتغير اساسى ودخول المرأة فى ميادين العمل كمتغير تابع او نتيجة للمتغير الاول لم تكن سببا مباشرا فيما تمر به الاسرة من خلافات او تصدع فى العلاقات الاسرية بين الزوجين ٠

٣ ـ لم تؤكد نتائج الدراسة ما ذهب اليه شنيدر من ان دخول المرأة ميدان العمل امرا ادى الى زيادة استقلالها عن الرجل اقتصاديا ،

---

(٦٠) بلغت نسبة الاسر التى تشتمل على زوجات عاملات (٢ر٤٪ تكرار ١٥) فى العينة التجريبية ، (٦ر١٪ تكرار ٤) فى العينة الضابطة (انظر الجدول رقم ٣٤) ٠

مما يقضى الى مزيد من الصداعات الاسرية فقد تبين ان نسب الخلافات الزوجية التى تتعلق بأسباب اقتصادية ، مثل محاولة الزوجة توجيه دخلها بطريقة مستقلة او رغبة الزوج فى ان تتحمل زوجته بعض اعباء الاسرة كانت تمثل ادنى النسب فيما يتعلق باسباب الخلافات بين الزوج وزوجته العاملة ٠ حيث نجد ان نسبة (٥٠٪ تكرار٣) من الخلافات فى هذه الاسر ترجع الى اسباب اخرى كعدم طاعة الزوج ، او اهمال الزوجة لبعض الواجبات المنزلية الاسرية (٣٣ر٤٪ تكرار٢) فى مقابل (١٦ر٦٪ تكرار ١) لاسباب اقتصادية كالتى اشرنا اليها ٠٠

٤ ـ كذلك كشفت الدراسة عن ان الدور الغامض للزوجة ، على حـــد تعبير شنيدر ، او صراع المكانة والسلطة بين الزوجين لم تكن من الاسباب الواضحة للنسبة الغالبة من الخلافات الزوجية ، سواء فى الاسرة ذات الزوجة العاملة او فى الاسرة التى لا تعمل فيها الزوجة وسواء ايضا فى الاسرة التى تعرضت لتاثير الصناعة ، كالعينة التجريبية) ، او الاسرة التى لم تخضع بطريقة مباشرة لمؤثرات الصناعة (كالعينة الضابطة) ٠

توضح الدراسة ان اعلى نسب الخلافات الزوجيـــة فى العينات الثلاثة ، كان تدور حول مسائل الاهتمام بواجبات الزوجة المنزليـــة وتدبير ميزانية الاسرة وغيرها من مسائل تتعلق بدورها التقليدى كزوجة وام لاطفال ومديرة لحياة اسرتها ، كما يوضح ايضا ان الخلافات التى تنشأ نتيجة صراع الدور او المكانة بين الزوجين والتى يعبر عنها متغيرات مثل «التدخل فى شئون الزوج ، لم تكن ظاهرة مميزة للاسرة الصناعية ، بل اقترنت نسبتها فى العينة التجريبية بنسبتها فى العينة الضابطة ويمثل متغير «عدم طاعة الزوج» او اختلافات الراى بين الزوجين ايضا صراع الادوار بين الزوج والزوجة وتعارض التصورات المعيارية لدور

المتغير مع التصورات التقليدية لدور الزوج المتسلط فى الاسرة ، وفى هذا الصدد لم نجد ، فيما يكشف عنه الجدول السابق ، ان هذا الصراع كان اكثر وضوحا فى الاسرة المتاثرة بوطاالصناعة (العينة التجريبية) عنه فى اسرة للمجتمع اللاصناعى (العينة الضابطة) بل على العكس من ذلك تبين ن نسبته فى الاخيرة كانت تعلو الى حد ما (٧ر٣٦٪) نسبته فى العينة التجريبية (٤ر٢١٪) بما يتعارض مع ماذهب اليه شيندر من تصور وتحليل لظاهر التفكك الاسرى فى المجتمع الغربى ٠

٥ ـ اوضحت الدرسة ان ارتفاع معدلات الطلاق كمظهر من مظـــاهر التصدع الاسرى ، لم تكن ظاهرة مميزة او اكثر انتشارا فى المنطقة الصناعية عنها فى منطقـة ابو حمص ، كما اوضـح البحث فى الاسباب التى تؤدى الى الطلاق عن ابعاد لتفسير هذه الظاهرة لا ترتبط ارتباطا مباشرا بمؤثرات الصناعة :

ففى سؤال حول «عدد مرات الزواج بالنسبة للزوج» تبين ان نسبة (٤ر١٩٪ تكرار ٤٠) فى العينة التجريبية تزوج فيها رب الاسرة لكثر من مرة فى مقابل (٨ر١٦٪ تكرار ٤٢) فى العينة الضابطة ، كما تبين ان طلاق الزوجة الاولى كان يمثل (٥ر٦٪ تكرار ٢٣) باعتباره سببا فى تعدد الزيجات بالنسبة للرجل فى العينة الاولى فى مقابل (٨ر٦٪ تكرار ١٧) فى العينة الثانية ٠ ويترتب على هذه النتيجة ان معدلات الطلاق لم تزداد مع انتشار التصنيع فى مجتمع الدراسة على نحـــو ما تصور شنيدر ، بل على العكس من ذلك كانت معدلاته فى العينة الضابطة تعلو معدلاته فى العينة التجريبية ٠

وبالتالى اتضح من بحث اسباب الطلاق ان دور التصنيع ومايترتب عليه من تغيير فى دور ومكانة الزوجين ، او اشتغال المراة ، او صراع السلطة او غيرها من نتائج ادت الى زيادة مظاهر التصدع الاسرى فى المجتمع الغربى ، لم يكن من الوضوح بحيث يعبر عن اتجاه للتغـــير

انفردت به الاسرة الصناعية . فقد تبين ان نسبة (١ر٣٩٪ تكرار ٩) من حالات الطلاق فى العينة التجريبية كانت ترجع لعقم الزوجة ورغبة الزوج فى الانجاب ، وان نسبة (٧ر٢١٪ تكرار ٥) كانت ترجع لخلافات النسب والمصاهرة ، وان نسبة (٧ر٨٪ تكرار ٢) كانت لاسباب تتعلق بعدم التوافق الزيجى بين الزوجين او للفشل فى التكيف المعيشى ، وان نسبة (٢ر٢٦٪ تكرار ٦) كانت ترجع لاهمال الزوجة واجباتها المنزلية او قصورها فى تادية دورها التقليدى المتوقع ، بينما كانت نسبة حالات الطلاق لاسباب تتعلق بعمل الزوجة او استقلالها الاقتصادى والخلافات التى تنشا حول مسائل من هذا النوع فكانت تمثل ادنى النسب حيث بلغت حالة واحدة فقط بمعدل (٣ر٤٪) من حالات الطلاق .

مناقشة وتعقيـــب :

لوضحت دراسة الاسرة الغربية فى تاثرها بعامل التصنيع عـــن بعض مظاهر التغير تمثلت كما قدمت فى :

١ ـ الاتجاه الى الحجم المحدود فى مقابل الاسرة الممتدة ، لتصبح الاسر النواة او الزواجية نمطا اكثر توافقا مع واقع المجتمع الصناعى .

٢ ـ فقدان وتحول كثيرا من الوظائف التقليدية التى كانت تمارسها الاسرة ، وكانت الوظيفة الانتاجية والتعليميـة فى مقدمة هذه الوظائف ، نظرا لما ترتب على التطور التكنولوجى من تغير فى الخصائص التقليدية للاسرة مثل خاصيتى العزلة والاكتفـــاء الذاتى .

٣ ـ تغير الابعاد البنائية للاسرة ممثلة فى تغير مراكز وادوار اعضائها، وقد كان من ابرز مظاهر هذا التغير فقد الرجل مكانته التقليدية فى الاسرة وتغير دور المراة فى الاسرة نظرا لما اتاحة لها دخولها سوق العمل من مكانة متساوية بالرجل فى مجالات مختلفة من حيـاة

الاسرة ، ثم ما ترتب على فقدان الاسرة وظيفتها الانتاجية التى اكدت على القيمة الاقتصادية للطفل من تغير فى المكانة التقليدية للطفل ، من عضو يشارك ايجابيا فى اقتصاديات الاسرة الى شخص لا يتوقع منه المشاركة فى اعباء الاسرة • بل على العكس كانت مهمة تربيته وتنشئته واعداده لحياة المستقبل عبئا ثقيلا على موارد الاسرة وامكانياتها المادية والمعنوية • ثم اخيرا ما نجم عن الاخذ بسياسة التصنيع والتكنولوجيا المتطورة والذى ارتبط بزيادة معدلات الهجرة والتنقل من فقدان كبار السن لمكانتهم فى الاسرة والمجتمع على حد سواء

٤ ـ تغير انماط التفاعل الاسرى ، وقد تمثل هذا المظهر فى التاكيد على فلسفة المساواة والديمقراطية بين اعضاء الاسرة ، والغاء فوارق السن والجنس فى مجال تنظيم العلاقة بين الزوجين والعلاقة بالابناء ، ثم اخيرا التاكيد على فردية الاعضاء وسيطرة النزعة الفردية بدرجة جعلت مهمة تدبير وتنظيم حياة الفرد وعلاقاته وسلوكه ومواجهة مشكلاته مسالة شخصية بحتة تقع عليه وحدة اعباء انجازها •

٥ ـ زيادة مظاهر التصدع التفكك الاسرى كنتيجة لازمة لتغير الابعاد البنائية فى الاسرة ، وصراع الادوار والمكانة بين اعضائها ، وغموض الدور الذى تقوم به الزوجة ، وفقدان الدور والمكانة بالنسبة لكبار السن واخيرا التاكيد على النزعة الفردية التى فتتت من تكامل الاسرة وقضت على وحدتها بالدرجة التى جعلت من مظاهر التصدع والتفكك وانعدام الاستقرار الروحى والعاطفى سمة بارزة من سمات الاسرة الحديثة •

وقد مثلت هذه الاتجاهات السابقة خطوطا عريضة لمعالجتى لموضوع البحث فى هذا الفصل ، تحددت فى اطارها فروض الدراسة الميدانية • وقد تمخض البحث الميدانى فى هذا الصدد عن بعض النتائج التى اتفقت

تارة وتعارضت تارة اخرى مع مظاهر التغير الاسرى واتجاهاته فى الاسرة الغربية • ومن اهم هذه النتائج ما يأتى :

اولا : فيما يتعلق بدور التصنيع فى تحديد حجم الاسرة كمظهر من مظاهر التغير ، كشفت الدراسة عن نتائج تتفق الى حد كبير مع نتائج الدراسات الغربية فى هذا المجال • حيث تبين ان الاسرة الصناعية كانت اصغر حجما واقل عددا فى متوسط افرادها عن الاسرة اللاصناعية • وقد ظهر ذلك ممثلا ، على نحو ما قدمت ، فى عزلة الاسرة الصناعية وانفصالها عن الوحدات القرابية الممتدة ، وقلة عدد الاقارب المقيمين بها من كبار السن ، ثم اخيرا انخفاض معدلات الخصوبة فيها • ولقد لوحظ من ما فرضته الصناعة من ظروف ايكولوجية واجتماعية معينة ، وما ساد فى المنطقة من نمط اسكانى معين امتاز بالضيق النسبى ، ثم ظهور حركات الهجرة الفردية الى منطقة المصانع ، كانت كلها عوامل يمكن ان تفسر فى حدودها هذين المظهرين للتغير واللذين تمثلا فى انفصال الاسرة عن الوحدات القرابية الممتدة وقلة عدد الاقارب المقيمين بها من كبار السن • اما فيما يتعلق بالمظهر الثالث ، والذى تمثل فى انخفاض معدلات الخصوبة فى الاسرة الصناعية فلم تكشف الدراسة عن ان هناك ارتباطا وثيقا بين الظاهرة وبين التحاق رب الاسرة بالعمل الصناعى ، بل كانت الظاهرة اكثر ارتباطا بتغيرات مثل مستوى التعليم ، او الرغبة فى تحقيق مستوى معيشى افضل للاسرة ، او تغير النظرة التقليدية للطفل كقيمة اقتصادية . وقد ظهر هذا الارتباط واضحا على مستوى العينة التجريبية باسرتها الصناعية والعينة الضابطة باسرتها اللاصناعية • فقد تبين انه على الرغم من ان العينة الاولى كانت اكثر ممارسة لوسائل تنظيم النســـل من العينة الثانية الا ان تحليل موقف الاسرة فى كل منهما من الظاهرة لم يكشف عن فروق جوهرية فيما يتعلق بالاسباب الدافعة لممارسة تنظيم النسل والتى كشفت بدورها عن ارتباط الظاهرة بمستوى التعليم وتغير النظرة

التقليدية للطفل لكثر من ارتباطها بعامل التصنيع (٦١) .

ثانيا : لم يكن تغير الابعاد البنائية ، او تغير مراكز وادوار اعضاء الاسرة اتجاها انفردت به الاسرة الصناعية فى العينة التجريبية عنها فى أسرة العينة الضابطة . لذلك لم تكن اثار التصنيع ممثلة بوضوح فيما كشفت عنه الاسرة المتغيرة من مظاهر للتغير فى هذا المجال للاسباب التاليــــة :

١ ـ ان ظاهرة غياب الزوج كعامل غير من الدور والمكانة التقليديين للزوج فى الاسرة الغربية لتاثرها بعامل التصنيع ، لم تكن ظاهرة واضحة ومعروفة فى اسرة العينة التجريبية (الصناعية) فى الوقت الحاضر . ويحتمل ان تكون قد وجدت فى المراحل الاولى فقط من انتشار التصنيع فى مجتمع الدراسة ، وما ترتب عليه من هجرة رب الاسرة بمفرده لمواطن العمل الصناعى . وحتى هذا المظهر الاخير للظاهرة لم يكن ، فيما كشفت عنه الدراسة من نتائج ، اكثر وضوحا وانتشارا فى العينـــة التجريبية عنها فى العينة الضابطة ، ذلك ان المقارنة بينهما لم تكشف عن فروق معنوية من حيث حجم الهجرة الفردية لرب الاسرة . او من حيث ابتعاده عن اسرته لدواع تتعلق بالعمل .

٢ ـ لم ترتبط مكانة الزوج ودوره فى الاسرة بمكانته المهنية ومقدرا دخله على نحو ما ذهب اليه شنيدر ، فقد كشفت الدراسة عن انه على الرغم من تقارب او تشابه المكانة المهنية ومستويات الدخل فى العينة التجريبية ، الا انها قد كشفت عن انماط واشكال مختلفة فيما يتعلق بطبيعة التفاعل الاسرى ، ودور الزوج ومدى ما يشغله من مكانة متسلطة او ديموقراطية فى الاسرة .

---

(٦١) جدول رقم ٣١ ـ ٣٢ ـ ٣٣ .

٣ - لم يكن تصنيع المجتمع هو العامل الوحيد لزيادة اقبال الزوجة في العينة التجريبية على العمل بدرجة غيرت من مكانتها التقليدية في الاسرة بل كان عاملا مساعدا عجل من انتشار هذه الظاهرة فقط ، فقد تبين ان العمالة النسائية على مستوى المجتمع كانت اقل انتشارا في منطقة المصانع عنها في منطقة كفر الدوار مثلا ، وبالمثل كان معدل العمالة النسائية على مستوى الاسرة اقل في العينة التجريبية عنها في العينة الضابطة • وقد كان مؤدى ذلك ان اتساع حجم المجتمع ، وزيادة كثافته السكانية واتساع مجالات التعليم وارتفاع مستوياته ، واتساع نطاق الخدمات العامة والخاصة ، كانت كلها عوامل افسحت مجالا للعمل امام المرأة في منطقة كفر الدوار بدرجة اوسع عنها في منطقة المصانع التي خضعت مباشرة لوطأة التصنيع • ولذلك لرى ان التصنيع كان عاملا مساعدا فقط عجل من انتشار الظاهرة في العينة الوسيطة خاصة وانه قد عجز عن جذب نسبة كبيرة من نساء المنطقة الصناعية او العينة التجريبية الى ميادين العمل بصفة عامة ، كما عجز عن جذب نسبة كبيرة من الزوجات في اسر العينة الوسيطة والتجريبية الى العمل الصناعي بصفة خاصة • كذلك لم تكشف الدراسة عن نتائج تؤكد ان اشتغال المرأة كان عاملا وحيدا في تغير مكانتها التقليدية • فقد تبين ان اشتراكها مع الزوج في اتخاذ القرارات الهامة في شئون الاسرة امر غير مرتبط بهذا العامل ، بل ارتبط هذا المظهر من مظاهر التغير بعوامل اخرى مثل المكانة المهنية لرب الاسرة ومستوى التعليم ، والمدى الزمني لعمر الاسره او المعاشرة الزوجية (٦٢) • وعلى الرغم من وجود بعض الشواهد التي تشير الى تغير نسبي في مكانة الزوجة ، الا انه قد اتضح ان الدور والمكانة التقليديين كام وزوجة ومديرة

---

(٦٢) جدول رقم ٣٤ .

للمنزل هو الدور المتوقع لها عند الغالبية العظمى من اسر العينة التجريبية (الصناعية) والضابطة (اللاصناعية على حد سواء .

٤ ـ لم تكشف الاسرة الصناعية عن مظاهر للتغير فيما يختص بدور الطفل ومكانته فى الاسرة يمكن ان تفسر فى حدود من مؤثرات الصناعة . اذ اتضح ان ظاهرة تشغيل الطفل فى سن مبكرة لم تكن اقل انتشارا فى العينة التجريبية عنها فى العينة الضابطة . كما لم تكن فكرة الاستفادة من الطفل اقتصاديا ، او التطلع لمشاركته فى تحمل اعباء الاسرة بدافع اساسى للاسرة فى العينة الضابطة لتشغيل الابناء فى سن مبكرة . ولذلك لم تكن القيمة الاقتصادية للطفل ، كتعبير عن التصور التقليدى لدوره فى الاسرة ، اكثر وضوحا فيها عنها فى أسرة العينة التجريبية ، اضف الى ذلك ان التأكيد على اهمية وضرورة تعليم الطفل ، او التطلع لتحقيق مستوى معيشى افضل له ، قد تمثلت فى العينة الضابطة بنفس الدرجة من الوضوح والانتشار فى العينة التجريبية ، الى الحد الذى لم تعبر عن اتجاه مميز للاسرة الصناعية كتعبير عن تصور متغير لمكانة الطفل فى الاسرة وعن مظهر من مظاهر التغـــير الاسرى المصاحبة لتصنيع المجتمع .

٥ ـ لم تؤكد الدراسة فيما كشفت عنه من نتائج ، ماذهب اليه شنيدر من ان الصناعة فى تأثيرها على حياة الاسرة والمجتمع ، قد ادت الى تزايد مضطرد فى نسبة كبار السن من المتقاعدين ، الامر الذى جعل شريحة كبيرة من المجتمع تصبح بلا دور او مكانة فى الاسرة والمجتمع . فقد تبين ان نسبة كبار السن فى العينتين الضابطة او الوسيطة ، كانت على العكس من ذلك ، تعلو نسبتها فى العينة التجريبية . هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى اتضح ان الاسرة الصناعية تولى مزيدا من الاهتمام والعناية بالوالدين من كبار السن.

رغم ان نسبة كبيرة من هذا الفئة لاتشترك معها فى معيشة واحدة ٠ كما اوضحت توقعات الافراد لحياتهم المقبلة فى سن الشيخوخة عن ان اتجاه الافراد او تفكيرهم للعيش بعيدا عن ابنائهم ، كمظهر من مظاهر التغير التى اكد عليها شنيدر ، لم يكن اوضح من ميلهم للعيش مع ذويهم او الرجوع لوطنهم الاصلى حيث الانتماء الى جماعاتهم القرابية الممتدة ، ولذلك لم تكشف الاسرة الصناعية عن تغيرات جوهرية فيما يتعلق بمكانة كبار السن فيها ، بل كشفت عن حقيقة هامة مؤداها ان القيم الدينية والاجتماعية لا تزال تلعب دورا فعالا فى تاكيد المكانة الاجتماعية والاسرية لكبار السن على الاقل فى محيط اسرهم وجماعاتهم القرابية ٠

ثالثا : وفى مجال انماط التفاعل الاجتماعى واشكال العلاقات الاسرية السائدة ، والقيم المسيطرة والمحددة لسلوك الافراد وادوارهم، اتضح ان تاثير الصناعة لم يكن واضحا فيما يتعلق بدور المراة فى الاسرة ، الامر الذى ينعكس على طبيعة العلاقه بين الزوجين ، اذ على الرغم من وجود بعض الشواهد التى توضح ابتعاد هذه العلاقة عن مظاهر السيطرة والتبعية بين الزوجين فى بعض المجالات كتدبير شئون الاسرة وتوجيه سلوك الاطفال والاشراف على تربيتهم واشتراك الزوجة فى اتخاذ بعض القرارات الهامة فى الاسرة ، الا انه قد تبين ان مجال الحريات الاخلاقية والاجتماعية لا يزال محدودا امام المراة حتى فى ابسط نواحى الحياة الاسرية كاتباع الموضات ، او الاستقلال الاقتصادى او مقابلة الغرباء والتعامل معهم وغير ذلك من الامور التى حددت الى حد كبير من درجة ما تتمتع به المراة من مساواة بالرجل ٠

كذلك لم يكن تغير القيم التقليديه ، فى مجال العلاقة بالابناء ، باتجاه مميز انفردت به الاسرة الصناعية : فمن ناحية كشفت الدراسة عن بعض الشواهد فى العينة الضابطة توضح ظهور فلسفة المساواة فى

علاقة الاسرة بالابناء ، فى الوقت الذى اكدت فيه نسبة كبيرة من اسر العينة التجريبية على القيم التقليدية كالتسلط الابوى وسيادة الرجل ، واحترام السن ، وتاكيد الاتجاه الجمعى او النزعة الاسرية فى تنظيم مسائل الزواج ، والاستقلال المعيشى للابناء ، وتعليم الفتاة والسماح لها بدخول ميدان العمل ، وغير ذلك ، مما يوضح ان الصناعة لم تغير بدرجة ملحوظة من طبيعة القيم الاسرية الموجهة والمحددة لادوار الاعضاء ومراكزهم وسلوكهم ليس فقط فى مجال العلاقة بالابناء ، بل وايضا فى تحديد نمط التفاعل الاجتماعى داخل الاسرة بوجه عام .

رابعا : على الرغم من ان النتيجة التى انتهى اليها شنيدر ، والتى تلخصت فى ان الاسرة الصناعية كانت اكثر تعرضا لعوامل التفكك كمظهر من مظاهر التغير التى انفردت بها ، قد ارتبطت منطقيا وواقعيا بما سبقها من مقدمات ومظاهر للتغير كغياب الزوج ، والدور الغامض للزوجة ، والاستقلال الاقتصادى لها ، وصراع الدور والمكانة بين الزوجين ، وغيرها من مظاهر للتغير ترتبت على تصنيع المجتمع الغربى ، الا انه من المؤكد ان هذه النتيجة كانت اكثر تطابقا مع واقع المجتمع الغربى واقل اتفاقا مع ماكشفت عنه الدراسة من نتائج . فالملاحظ اولا ان اقبال النساء على العمل لم يكن سمة مميزة للاسرة الصناعية (فى العينة التجريبيـــة) ، والملاحظ ثانيا ان اشتغال المرأة لم يغير تماما من دورها التقليدى على نحو ما اوضحت من قبل ، كما انه لم يكن سببا مباشرا فيما يقوم بين الزوجين من خلافات ، حيث اتضح ان نسبة هذه الخلافات كانت تعلو فى الاسر التى لا تعمل فيها الزوجة عنه فى الاسرة ذات الزوجة العاملة . كما تبين ان صراع الدور والمكانة بين الزوجية لم يكـــن عاملا مفضيا وبطريق مباشر الى تصدع العلاقة الزوجية . فقد كانت الغالبية العظمى من هذه الخلافات اليومية بين الزوجين تدور حول مدى اهتمام الزوجة بشئون المنزل ، او سوء توجيهها لميزانية الاسرة وغيرها من خلافات تدور حول موضوعات تتعلق بدورها التقليدى . بينمـــا

مثلت الخلافات التى تنشأ من تعارض التوقعات التقليدية والمتغيرة لدورها فى الاسرة نسبه بسيطة فى العينة التجريبية ونسبة متقاربة لها فى العينة الضابطة ايضا ٠

وبالاضافة الى ذلك تبين ان معدلات الطلاق لم ترتفع فى العينة التجريبية ، كمظهر من مظاهر التغير بالتصنيع ، عنها فى العينـــة الضابطة ٠ كما تبين ان حالات الطلاق التى كانت ترجع لاســباب تتعلق بعمل الزوجة او استقلالها الاقتصادى وغيرها من المسائل المرتبطة بدورها المتغير ، مثلت نسبة بسيطة من معدلات الطلاق سواء فى العينة التجريبية او الضابطة ، وكانت اغلب حالات الطلاق ترجع الى اسباب عدم التوافق الزيجى او العجز عن التكيف او الرغبة فى الانجاب وغيرها من المسائل التى تكشف عن ان القيم الاسرية التقليدية لا تزال تلعب دورا فعالا ليس فقط فى تنظيم الزواج وتحديد هذه العلاقة ، بل وايضا فى تحديد العوامل التى تؤدى الى فصم هذه العلاقة ٠